



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS 231/01**



Sommario

SEZIONE PRIMA	4
1. Glossario	4
2. La normativa di riferimento	7
2.1. Introduzione.....	7
2.2. Le fattispecie di reato.....	8
2.3 Parte Speciale.....	9
2.4 Principi generali di comportamento	10
3. Descrizione dell'Ente.....	11
3.1 Oggetto sociale.....	11
3.2 Organi sociali	12
3.3 Organigramma ed assetto organizzativo	13
3.4 Procedure di controllo interno	16
3.5 Società di revisione	16
4. Adozione del Modello 231 da parte della Banca	16
4.1 I modelli di organizzazione e gestione.....	16
4.2 Adozione ed evoluzione del modello.....	18
4.3 Funzione del modello	19
4.4 Predisposizione e aggiornamento del Modello	20
4.5 Struttura	20
4.6 Attività propedeutiche	21
4.7 Adozione e aggiornamento del Modello.....	22
4.8 Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione	22
5. Organismo di Vigilanza.....	22
5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	22
5.2 Composizione, durata e compensi dell'Organismo di Vigilanza	26
5.2.1 Composizione.....	26
5.2.2 Durata.....	27
5.2.3 Compensi.....	27
5.3 Requisiti di eleggibilità; cause di decadenza e sospensione; temporaneo impedimento .	28
5.3.1 Requisiti dei componenti effettivi.....	28
5.3.1 a) Requisiti di eleggibilità	28
5.3.1 b) Ulteriori requisiti.....	29
5.3.2 Verifica dei requisiti.....	29
5.3.3 Cause di decadenza	30
5.3.4 Cause di sospensione.....	30
5.3.5 Temporaneo impedimento del componente effettivo	31
5.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	32



5.5 Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari	34
6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	35
6.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi	35
6.2 Segnalazioni	36
6.3 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi	36
6.4 Flussi informativi periodici.....	37
7. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	38
7.1 Selezione del Personale	38
7.2 Scelta dei consulenti esterni.....	38
7.3 Comunicazione del modello.....	39
7.4 Formazione.....	39
8. Sistema disciplinare	40
8.1 Principi generali.....	40
8.2 Procedimento sanzionatorio	42
8.3 Personale Dipendente	43
8.4 Aree Professionali e Quadri Direttivi.....	46
8.5 Personale Dirigente	47
8.6 Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori	48
8.7 Componenti del Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale	48
8.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	48
9. Condivisione e comunicazione interna	49
9.1 Formazione.....	50
10. Codice etico.....	50
SEZIONE SECONDA.....	51
PARTE SPECIALE	51
Struttura ed obiettivi	51
Principi generali di comportamento	59
Principi di controllo applicabili a tutte le tipologie di reato ai sensi del Decreto 231	59
Sezione terza.....	61
Il Modello di BCC di Aquara: L'attività di Risk Assessment	61



SEZIONE PRIMA

1. Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminosi e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", e successive modifiche e integrazioni;
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **Banca/Banche affiliata/e:** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **Modello 231 o Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;



- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e delle relative attività (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Contratto di Coesione:** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e le Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001)
- **Destinatari:** (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati; (iii) Esponenti Aziendali; (iv) Dipendenti; (v) Collaboratori; (vi) Consulenti e Fornitori;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti);
- **Disposizioni interne:** insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla Banca;



- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della Banca, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della Banca;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Aziendali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Collegio Sindacale;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le



Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;

- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, , 25-ter, 25- quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25- sexies, 25-septies, 25-octies, ,25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies, 25-septiesdecies e 25- duodevicies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali modifiche o integrazioni;;
- **Funzioni aziendali di controllo:** indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **Società fruitrici:** indica le Società del Gruppo che esternalizzano presso la Capogruppo le Funzioni Aziendali di Controllo;
- **Società del Gruppo:** indica le Banche affiliate e le altre Banche, Società finanziarie, e strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo.

2. La normativa di riferimento

2.1. Introduzione

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

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231, da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.



La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231).

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

2.2. Le fattispecie di reato

La Sezione III del Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificano l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, 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 (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Reati societari (art. 25-ter);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10. Abusi di mercato (art. 25-sexies);



11. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
15. Reati ambientali (art.25-undecies);
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
17. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
18. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
19. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
20. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
21. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
22. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

2.3 Parte Speciale

La "Parte Speciale" del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto.

Per ogni tipologia di reato sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- "**Regolamentazione**", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;



- **"Procedure"**, ossia l'insieme delle procedure adottate dalla Banca per la gestione ed il controllo dei processi di lavoro;
- **"Sistema dei controlli interni"**, articolato in:
 - controlli di linea
 - controlli di secondo livello (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management) esternalizzati presso la Capogruppo;
 - controlli di terzo livello (Internal Audit) esternalizzati presso la Capogruppo.
- **"Controlli esterni"**

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

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

2.4 Principi generali di comportamento

E' fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Banca, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.



3. Descrizione dell'Ente

Ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis del D.Lgs 385/93 (Testo Unico Bancario) e delle relative disposizioni attuative emanate da Banca d'Italia, *La Banca di Credito Cooperativo di Aquara* (di seguito la "Banca") aderisce al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di quest'ultima.

3.1 Oggetto sociale

La Società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme. Essa può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni e i servizi bancari, finanziari e, ove autorizzati, assicurativi consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale, in conformità alle disposizioni emanate dall'Autorità competente. La Società svolge le proprie attività anche nei confronti dei terzi non Soci.

La Società può emettere obbligazioni e altri strumenti finanziari conformemente alle vigenti disposizioni normative, nonché azioni di finanziamento ai sensi dell'articolo 150-ter, comma 2, del TUB, in conformità alle disposizioni del presente Statuto.

La Società, con le autorizzazioni di legge, può svolgere l'attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto terzi, a condizione che il committente anticipi il prezzo, in caso di acquisto, o consegna preventivamente i titoli, in caso di vendita.

Nell'esercizio dell'attività in cambi e nell'utilizzo di contratti a termine e di altri prodotti derivati, la Società non assumerà posizioni speculative. In particolare, la Società: - conterrà la propria posizione netta complessiva aperta in cambi entro il 2% dei fondi propri, innalzabile al 5% con l'approvazione della Capogruppo; - potrà stipulare contratti a termine (su strumenti finanziari e valute) e altri contratti derivati di copertura di rischi assunti dalla stessa. A tal fine, i contratti derivati sono



considerati di copertura se sono rispettate tutte le seguenti condizioni: i) sono conclusi allo scopo esplicito di proteggere dal rischio di avverse variazioni dei tassi d'interesse, dei tassi di cambio o dei prezzi di mercato il valore di singole attività o passività o di insiemi di attività o di passività (in bilancio o fuori bilancio) della Società; ii) è elevata la correlazione tra le caratteristiche tecnico-finanziarie (scadenza, tasso di interesse, etc.) delle attività e passività coperte e quelle del contratto "di copertura"; iii) le condizioni precedenti sono adeguatamente documentate da evidenze interne della Società; - potrà offrire alla clientela finanziamenti strutturati, ossia contratti di finanziamento che contengono una o più componenti derivative, se gli elementi caratteristici del finanziamento e delle componenti derivative corrispondono o sono strettamente allineate.

In ogni caso la Società non potrà remunerare gli strumenti finanziari riservati in sottoscrizione ai Soci in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi.

La Società potrà assumere partecipazioni nei limiti determinati dall'Autorità competente.

3.2 Organi sociali

La Banca ha adottato un modello di amministrazione e controllo c.d. "tradizionale" – ai sensi del Codice civile – caratterizzato dalla presenza dei seguenti organi sociali, art 25 statuto:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione
- Comitato esecutivo e comitati endoconsigliari;
- Collegio Sindacale;
- Collegio dei probiviri

Lo statuto, agli artt. 26 e ss, disciplina la composizione, la durata, i poteri e il funzionamento degli organi sociali.



La Banca si è inoltre dotata di un regolamento sociale ed elettorale e dei lavori assembleari, che, in via complementare alle previsioni dello statuto, disciplina:

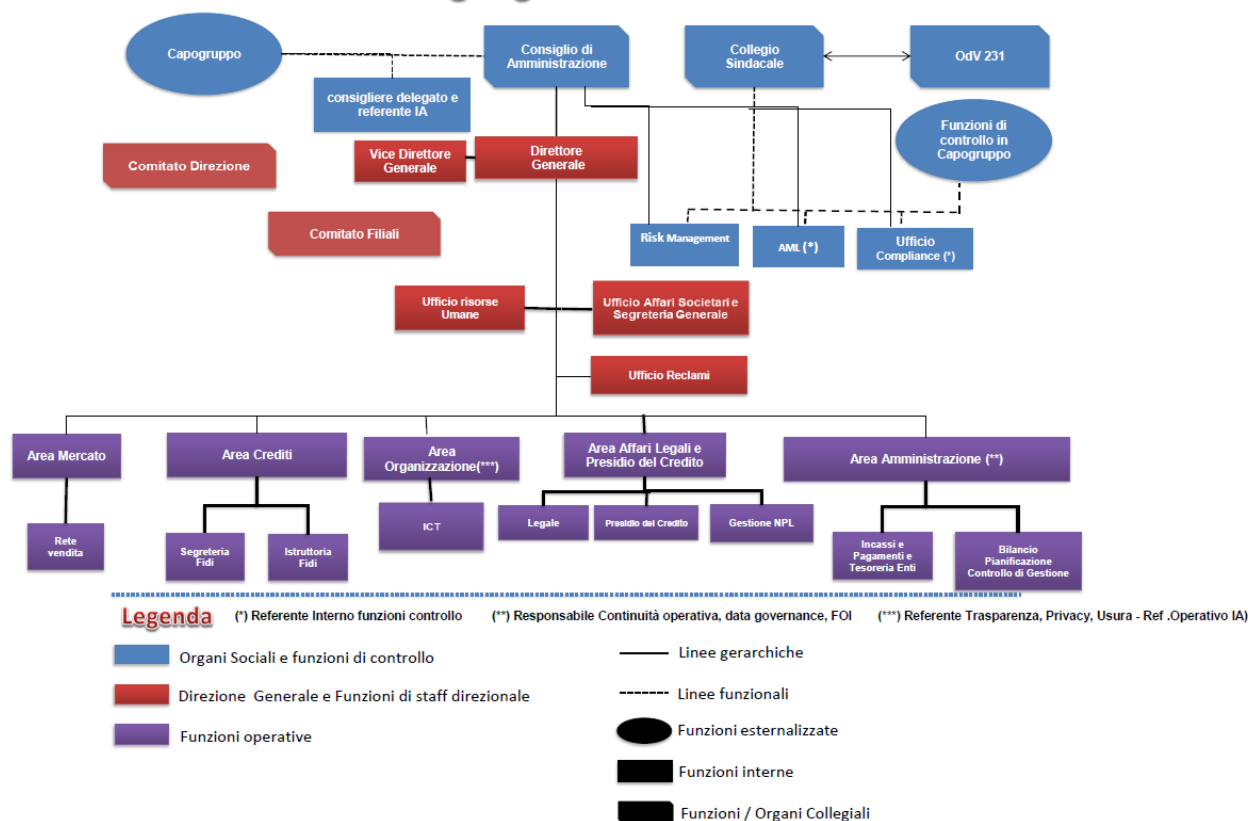
- i criteri di ammissione ed esclusione dei soci;
- la determinazione degli ambiti territoriali;
- la rappresentanza e la composizione degli organi sociali;
- le modalità di candidatura ed elezione delle cariche sociali;
- i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti;
- lo svolgimento delle assemblee.

Gli amministratori scadono per un terzo ogni esercizio, alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del relativo bilancio, la durata prevista per l'incarico è tre esercizi.

3.3 Organigramma ed assetto organizzativo

Qui di seguito si riproduce l'organigramma aziendale

Organigramma 2025



Direzione

Direttore Generale

Vicedirettore

Comitato di Direzione

Comitato Filiali

Uffici di Staff

Ufficio Risorse Umane

Ufficio Affari Societari e Segreteria Generale

Ufficio Reclami

**Area Crediti**

Ufficio Segreteria Fidi

Ufficio Istruttoria Crediti

Area Mercato

Rete Vendita

Area Affari Legali e Presidio del Credito

Ufficio Legale

Ufficio Presidio del Credito

Ufficio Gestione NPL

Area Organizzazione

Ufficio ICT

Area Amministrazione

Ufficio Bilancio e Pianificazione Controllo di Gestione

Ufficio Incassi e Pagamenti e Tesoreria Enti

Referenti FAC:

Referente Risk Management

Referente AML

Referente Compliance

Organi con delibera:

C.d.A.

Comitato esecutivo

Direzione Generale



3.4 Procedure di controllo interno

Nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni, la Banca si è dotata delle seguenti

Funzioni Aziendali di Controllo permanenti e indipendenti:

- Funzione di Revisione Interna (Internal Audit);
- Funzione di Controllo dei rischi (Risk Management);
- Funzione di Conformità alle norme (Compliance).

La Banca ha conferito in outsourcing a Cassa Centrale, in conformità alle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di Gruppo Bancario Cooperativo, le attività svolte dalle Funzioni Internal Audit, di Controllo dei Rischi (Risk Management) e di Conformità alle norme (Compliance).

3.5 Società di revisione

La revisione dei conti della Società è svolta da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nel registro previsto dalla legge, nominato dall'assemblea su proposta motivata del collegio sindacale, ovvero da altro soggetto esterno abilitato ai sensi di norme di legge.

Al revisore legale dei conti si estendono gli obblighi di cui all'articolo 52, del TUB.

L'ente incaricato di effettuare la revisione contabile della Banca è la Deloitte & Touche Spa, organo di revisione indipendente a norma dell'art. 14 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010 n.39 e dell'articolo 10 del Regolamento UE 537/2014 come disposto dalla Legge Regionale 9 luglio 2008 n.5 .

4. Adozione del Modello 231 da parte della Banca

4.1 I modelli di organizzazione e gestione

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



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

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

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

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

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



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

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- f. verificare periodicamente l'attualità del modello e procedere all'eventuale modifica/aggiornamento allorquando si rilevino mutamenti nell'organizzazione, nell'attività o nelle prescrizioni legislative impattanti nelle materie oggetto del D.L.231/01.

4.2 Adozione ed evoluzione del modello

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di



comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

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

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

4.3 Funzione del modello

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Banca. In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano le stesse attività;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai



principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;

- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei promotori.

4.4 Predisposizione e aggiornamento del Modello

Nella predisposizione del presente Modello la Banca si è conformata alle indicazioni espresse dalla Capogruppo con riferimento all'impostazione dei documenti in materia di responsabilità amministrativa ex d.lgs.231/01.

4.5 Struttura

Il presente Modello è così costituito:

“Parte Generale”, in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto 231, in cui si descrive l'organizzazione della Banca, in cui si identificano la composizione e le prerogative dell'Organismo di Vigilanza ed in cui si definisce il sistema di segnalazione delle violazioni ed il conseguente sistema disciplinare.

“Parte Speciale”, in cui vengono individuate le diverse attività della Banca che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della Banca dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possono essere realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati

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

- Le Linee Guida di Gruppo in tema di Responsabilità Amministrativa degli Enti;
- “Codice Etico” (elaborato a livello di Gruppo e poi adottato da ciascuna Società del Gruppo); esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi



Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

- Regolamento Disciplinare della Banca e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l'utilizzo degli strumenti informatici;
- La normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing;
- Disposizioni interne, di volta in volta richiamate nella parte speciale, nella versione vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.
- Poteri delegati tempo per tempo in vigore per la firma ed il compimento degli atti aziendali.

4.6 Attività propedeutiche

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

- identificazione e valutazione delle attività a rischio di compimento dei Reati;
- censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato in relazione ai quali la Banca ha ritenuto sussistere un rischio potenziale garantendo che la gestione di detti processi sia effettuata attraverso:
 - chiara definizione di compiti e responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi;
 - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio ed in coerenza con le mansioni attribuite;
 - tracciabilità e documentabilità ex post degli atti, operazioni, transazioni;
 - esistenza e tracciabilità delle attività di controllo e supervisione; ;
- analisi costante dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici



compiti di vigilanza sull'efficace attuazione e corretto funzionamento del Modello 231,

- Definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- Formazione del personale;

A tal fine sono recepiti all'interno della Parte Speciale del presente Modello i risultati del Risk Assessment condotto dal Referente 231 dalla Banca, integrati dai risultati delle nuove analisi svolte sulle fattispecie di reato via via ricomprese nell'ambito del Decreto.

4.7 Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Organismo di Vigilanza che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate.

4.8 Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

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

5. Organismo di Vigilanza

5.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di



individuare gli eventuali interventi correttivi e proporli al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento.

Affinché, infatti, il Modello sia in grado di fungere da esimente per la responsabilità dell'ente in occasione della commissione di un reato presupposto è opportuno che esso venga non solo adottato dall'ente, ma anche adeguatamente monitorato. Tale attività è svolta da un Organismo di Vigilanza.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

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

L'Organismo di Vigilanza svolge il ruolo di ufficio dell'ente preposto a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello. L'Organismo è, inoltre, tenuto a vigilare sulle eventuali modificazioni della struttura aziendale e valutare se esse richiedano un adeguamento del Modello Organizzativo alla nuova realtà.

L'Organismo, pertanto, svolge una funzione di vigilanza e di consulenza. Nell'ambito della propria funzione di vigilanza, è tenuto a controllare il rispetto del Modello da parte delle varie componenti della struttura aziendale e, all'uopo, deve compiere sia una attività di indagine spontanea sia una attività di recepimento delle informazioni che provengono dalle altre funzioni aziendali. Nell'ambito della propria funzione di consulenza, invece, deve valutare la coerenza del Modello con la struttura aziendale e la idoneità del medesimo a prevenire il compimento dei reati presupposti.

L'Organismo di Vigilanza è sprovvisto di strumenti di intervento diretto - atteso che tali poteri rappresentano espressione del potere di organizzazione dell'attività



sociale che è di competenza esclusiva dell'organo amministrativo - e, pertanto, in caso di riscontro di deficienze del Modello, deve tempestivamente informare l'Organo Amministrativo di quanto riscontrato, invitandolo ad assumere i provvedimenti più opportuni per evitare che le lacune del Modello possano dare luogo al compimento di reati presupposto.

Al fine di garantire maggiore indipendenza all'Organismo di Vigilanza è opportuno determinarne la composizione collegiale. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, si compone di tre membri muniti delle caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessarie per la corretta ed efficiente operatività dell'Organismo medesimo.

In particolare,

- Autonomia, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni, assenza di compiti operativi che ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio e la disponibilità di un budget idoneo ad assumere decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni;
- Indipendenza, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, al fine di garantire l'assoluta autonomia delle valutazioni e delle conseguenti determinazioni;
- Professionalità, intesa come possesso e mantenimento di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, aziendali ed organizzative di controllo interno) necessarie per l'espletamento dei compiti demandati;
- Continuità di azione, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.

La Banca ha recepito la possibilità prevista dal comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto (introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183) che dispone che *"nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)"*.



L'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione che, in caso di revoca, di decadenza o di altra causa di cessazione di uno o più componenti, provvede alla relativa sostituzione con altri componenti effettivi nel rispetto del criterio di composizione specialistica e dei requisiti di eleggibilità previsti nel successivo paragrafo.

Al fine di svolgere, in completa indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo dell'Organismo stesso.

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (determinazione delle cadenze temporali delle proprie riunioni e controlli, modalità di convocazione e tenuta delle stesse, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, selezione del proprio Presidente, eccetera) sono disciplinate nell'apposito Regolamento adottato dal medesimo Organismo.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo si avvale, a richiesta, delle Unità Organizzative della Società, ha accesso a tutte le attività svolte nelle aree a rischio e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche. In particolare, l'Organismo può avvalersi della collaborazione dei Referenti delle Fac aziendali e del Referente 231 individuato all'interno della struttura aziendale, trattandosi di figure dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

In ogni caso, laddove ritenuto necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere l'ausilio di consulenti esterni.

Tra le risorse già organizzate dall'Organo Amministrativo in seno alla struttura aziendale, l'Organismo di Vigilanza, per le questioni concernenti la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, può avvalersi delle risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Medico competente) e di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008



L'Organismo di Vigilanza, tra l'altro, è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con Cassa Centrale Banca, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione.
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

5.2 Composizione, durata e compensi dell'Organismo di Vigilanza

5.2.1 Composizione

L'Organismo di Vigilanza può essere composto sia dai membri del Collegio Sindacale sia da membri nominati *ad hoc* laddove la attività sociale e le esigenze aziendali rendano tale soluzione opportuna.

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (determinazione delle cadenze temporali delle proprie riunioni e controlli, modalità di convocazione e tenuta delle stesse, individuazione dei criteri e delle



procedure di analisi, selezione del proprio Presidente, eccetera) sono disciplinate nell'apposito Regolamento adottato dal medesimo Organismo. .

Il Consiglio di Amministrazione seleziona i membri dell'Organismo di vigilanza valutando le dimensioni della società, la articolazione aziendale, i principali profili di rischio connessi alla attività sociale. La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza deve esprimere le motivazioni che hanno indotto il Consiglio di Amministrazione a ritenere adeguati i profili professionali dei membri eletti a tale carica. L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri effettivi, il Presidente è nominato a maggioranza dei suoi componenti.

5.2.2 Durata

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, l'Organismo dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato; in ogni caso, la cessazione dell'Organismo ha effetto dal momento in cui il nuovo Organismo è stato ricostituito. I componenti nominati come sostituti restano in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dei Componenti può avvenire unicamente per gravi inadempimenti connessi ai relativi obblighi.

5.2.3 Compensi

Il Consiglio di Amministrazione, con eventuale astensione del componente che rivesta al contempo anche la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, delibera il compenso spettante per tutta la durata della carica ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sotto forma di emolumento fisso in ragione della loro partecipazione alle riunioni e dell'attività svolta.

Ai membri compete altresì il rimborso delle spese vive e documentate sostenute per intervenire alle riunioni.



L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo dell'Organismo stesso.

5.3 Requisiti di eleggibilità; cause di decadenza e sospensione; temporaneo impedimento

5.3.1 Requisiti dei componenti effettivi

5.3.1 a) Requisiti di eleggibilità

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 bis, del Decreto, i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono possedere i requisiti di onorabilità previsti per gli esponenti delle imprese bancarie.

Nel caso di elezione di un amministratore, questi non deve essere munito di alcuna funzione esecutiva.

In aggiunta a quanto sopra:

- l'eventuale amministratore designato in quanto munito della qualità di indipendenza deve possedere i seguenti specifici requisiti: i) non essere stretto familiare degli amministratori della Società; ii) non rivestire la carica di amministratore della Capogruppo o di presidente o amministratore esecutivo in una società controllata dalla Società o sottoposta a comune controllo; iii) non essere legato alla Società od alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza. Laddove nessuno degli amministratori abbia i predetti requisiti, viene nominato un sindaco effettivo;
- il professionista esterno deve essere scelto tra esperti (quali, ad es.: docenti o liberi professionisti) in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico scientifiche ovvero tra magistrati in quiescenza o comunque tra soggetti in possesso di adeguate competenze specialistiche adeguate alla funzione derivanti, ad es., per aver svolto, per un congruo periodo di tempo, attività professionali in materie



attinenti al settore nel quale la società opera e/o dall'avere una adeguata conoscenza della organizzazione e dei principali processi aziendali.

Il professionista esterno non deve avere vincoli di parentela con gli esponenti e con i top manager della società, né deve essere legato alla stessa o alla sua controllante od a società facenti parte del medesimo gruppo da rapporti di lavoro autonomo, da altri significativi rapporti di natura patrimoniale o professionale laddove questi, per i caratteri che li qualificano, siano idonei a comprometterne l'indipendenza.

5.3.1 b) Ulteriori requisiti

In aggiunta al possesso dei requisiti sopra richiamati, i membri effettivi dovranno essere in possesso degli ulteriori seguenti requisiti di onorabilità, quali:

- non avere riportato condanne con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il Decreto. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 cod. proc. pen.;
- non avere rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- non avere subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* del D. Lgs. n. 58/1998 (di seguito "T.U.F.");

5.3.2 Verifica dei requisiti

Il Consiglio di Amministrazione a seguito della individuazione e prima della nomina, provvede alla verifica dei requisiti sulla base di dichiarazione e documentazione resa dai singoli interessati.



5.3.3 Cause di decadenza

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica, qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- dopo la nomina, si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 cod. pen., per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il Decreto;
- subiscano l'applicazione in via definitiva delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* del T.U.F.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o i consiglieri, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione, affinché nella prima riunione utile successiva alla avvenuta conoscenza, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

5.3.4 Cause di sospensione

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di Sindaco. Inoltre,



rappresenta causa di sospensione, la mancanza dei requisiti richiesti per la elezione, di cui si sia avuta notizia successivamente.

In tali casi il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza e provvede alla designazione del sostituto. I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella prima riunione utile successiva all'avvenuta conoscenza, a dichiarare la sospensione dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo. In tal caso si designa un nuovo membro.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, trascorsi i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione invita il Consiglio di amministrazione a discutere della revoca del membro sospeso. Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

5.3.5 Temporaneo impedimento del componente effettivo

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, laddove insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi, senza indugio, deve darne comunicazione ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui la causa dell'impedimento risieda in una circostanza idonea a integrare una ipotesi di conflitto di interesse, il membro dell'Organismo di Vigilanza



deve descriverne i profili ed astenersi dal partecipare ad ogni attività dell'Organismo.

Laddove l'impedimento si protragga per oltre 6 mesi, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di revocare il membro dell'Organismo di Vigilanza e di procedere alla sua sostituzione nominando un nuovo membro effettivo

Qualora la sospensione o il temporaneo impedimento riguardi il Presidente, la presidenza è assunta *ad interim* dal componente effettivo più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal più anziano di età.

5.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nella esecuzione della sua attività ordinaria, svolge funzioni di vigilanza e consulenza. In particolare:

- valuta l'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare i reati presupposto;
- promuove, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con la Capogruppo, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definisce e comunica, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione (per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231); valuta le eventuali segnalazioni pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accerta e segnala al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;



- propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.
- vigila sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, attraverso la analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- provvede all'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- vigila sulla attuazione del piano di formazione del Personale, di cui al successivo cap. 9.2;
- in caso di violazione delle prescrizioni del Modello, assiste allo svolgimento del procedimento di irrogazione di una eventuale sanzione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è privo di poteri di intervento sulla struttura aziendale. L'esercizio di forme di intervento, pur se funzionale a impedire o prevenire il compimento di un reato presupposto, rappresenta un grave inadempimento agli obblighi posti in capo all'Organismo di Vigilanza.

Laddove il membro dell'Organismo di Vigilanza rivesta, in seno alla società, ruoli muniti di potere di intervento, tale potere dovrà essere esercitato nell'ambito del proprio ruolo e non tramite la attività dell'Organismo di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale, laddove investito anche dell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, esercita i poteri riconosciuti dalla legge e dallo Statuto anche al fine di garantire efficacia al modello organizzativo, nel rispetto delle competenze degli organi sociali e senza che l'attribuzione di tali funzioni possa comportare una modificazione di tali competenze.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Cda di inserire nella pianificazione dei Controlli interni verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare la adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.



L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con la società di revisione, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

5.5 Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto. In particolare, è tenuto a conferire in occasione di aggiornamenti al Modello che si sia ritenuto necessario/obbligatorio effettuare in virtù di:

- modifiche organizzative e legislative che ne richiedano/giustificano la modifica/aggiornamento;
- esigenze rilevate in occasione delle attività di verifica di competenza;
- richieste/segnalazioni da parte delle Funzioni di Capogruppo.

L'Organismo di Vigilanza rendiconta all'Organo amministrativo su base almeno semestrale, trasmette ai predetti Organi una specifica informativa sulla adeguatezza e sulla osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze della attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 bis, del Decreto, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale in caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono le funzioni di componenti del Consiglio di Amministrazione, al fine dell'adozione da parte del Collegio delle iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, il Collegio Sindacale sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.



6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

6.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenziando i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti



idonei canali di comunicazione e segnalazione secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di whistleblowing., come da seguente paragrafo 6.2.

6.2 Segnalazioni

La normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing, a cui espressamente si rinvia, riconosce, ai soggetti legittimati, la facoltà di poter segnalare le violazioni delle normative interne ed esterne nelle materie ivi elencate. In tale ambito rientrano anche le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del presente Modello.

Nello specifico, la Banca ha previsto un canale di segnalazione che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante per il tramite di una piattaforma informatica, disponibile in apposita sezione del sito aziendale, che consente la segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

Sono state opportunamente comunicate al personale dipendente le modalità per la trasmissione della segnalazione whistleblowing all'ODV, qualora la stessa abbia rilevanza 231.

Il menzionato rinvio alla normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing deve intendersi riferito anche alle misure di tutela (compreso il divieto di ritorsioni) riconosciute ai segnalanti nonché a tutti i soggetti indicati dalla normativa interna in materia di Whistleblowing (leggasi regolamento di Whistleblowing).

6.3 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza è il principale destinatario di ogni segnalazione proveniente da qualunque soggetto abbia rapporti con la Società (Dipendenti, Responsabili delle Unità Organizzative, Organi Societari, soggetti esterni - intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.-) avente ad oggetto eventi che potrebbero integrare una ipotesi di responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.



A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, debbono essere immediatamente inviate all'Organismo di Vigilanza informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte;
- la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, dei Reati previsti dal Decreto 231/01;

Inoltre, ciascuna Unità Organizzativa aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

6.4 Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante la analisi di sistematici flussi informativi periodici richiesti alle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello (Unità Organizzative), ai Referenti aziendali delle FAC, al Datore di Lavoro ai sensi del d. lgs. n. 81/2008 nonché agli Organismi di Vigilanza delle eventuali società controllate.



7. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

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

7.1 Selezione del Personale

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

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

7.2 Scelta dei consulenti esterni

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

In particolare:

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



contenuti nel presente Modello.

7.3 Comunicazione del modello

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari.

Il piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con l'Area Organizzazione e per gli esponenti aziendali l'ufficio Affari Societari e Segreteria Generale. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale ed agli esponenti aziendali, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante consegna di copia cartacea o recapito con mezzo informatico.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet della Banca e sulla intranet aziendale e/o nel database informativo della Banca.

7.4 Formazione

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

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

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del



dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti Destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'Area Organizzazione.

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

8. Sistema disciplinare

8.1 Principi generali

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio delle violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

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

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

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca



e i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partner commerciali e finanziari.

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

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

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalla struttura aziendale o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla Direzione Generale.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono affidati alla funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinate sulla scorta del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o della intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché della attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.



La sanzione potrà essere irrogata indipendentemente dalla consumazione del reato presupposto sotteso alla procedura violata, ovvero, dall'avvio di un procedimento penale nei confronti dell'ente. I principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

La verifica della adeguatezza del sistema sanzionatorio, ai fini propri del Modello Organizzativo, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il Codice Etico ed il Regolamento Disciplinare sono stati comunicati al personale con pubblicazione sulla piattaforma intranet aziendale. I documenti specificano gli obblighi dei lavoratori e i provvedimenti applicabili in relazione alla gravità della mancanza rilevata tenuto conto delle circostanze obiettive in cui le infrazioni sono commesse. Si precisa che tali previsioni troveranno applicazione anche per la violazione delle misure di tutela del segnalante previste nel Modello, nonché per l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

8.2 Procedimento sanzionatorio

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

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



L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Consiglio di Amministrazione.

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

8.3 Personale Dipendente

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

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

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

1) rimprovero verbale

Tale sanzione viene irrogata a fronte della lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una *“lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

2) biasimo inflitto per iscritto



Tale sanzione viene irrogata a fronte della inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

3) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Tale sanzione viene irrogata a fronte della inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

4) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo)

Tale sanzione viene irrogata a fronte della adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento ad una *“violazione (. . .) tale da configurare (. . .) un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi”*;

5) licenziamento per giusta causa



Tale sanzione viene irrogata a fronte della adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una *"mancanza di gravità tale (o per dolo del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso"*.

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

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni prevista dalla normativa (se non derogati a favore del dipendente dalla regolamentazione interna della Banca) dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo l'Unità Organizzativa interna di riferimento responsabile



della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Banca (vd. Regolamento disciplinare).

Valgono altresì le norme pattizie di cui al CCNL applicati dalla Banca.

8.4 Aree Professionali e Quadri Direttivi

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

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

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

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod. civ. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - si applicano le previsioni previste dal Regolamento disciplinare e dalla eventuale ulteriore disciplina interna per l'individuazione dei soggetti competenti all'assunzione dei relativi provvedimenti.



8.5 Personale Dirigente

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione. Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Imprese bancarie si procederà con il **licenziamento con preavviso** e il **licenziamento per giusta causa** che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare la misura del **rimprovero scritto** - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello - ovvero l'altra della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni** - rilevanza (anche se dipendente da recidiva) ovvero di condotta colposa inadempiente ai principi e alle regole di comportamento previsti dal presente Modello -. L'Organismo di Vigilanza dovrà informare gli Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale e/o del Vice-Direttore Generale. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti.



8.6 Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner, Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca. Compete all'Odv il monitoraggio costante dell'idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti ed eventuale richiesta di opportuni correttivi.

8.7 Componenti del Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà sia l'intero Consiglio di Amministrazione sia, nel caso in cui la società non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis* del Decreto, il Collegio Sindacale. Tali organi provvederanno ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente. Nel caso in cui la società opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, il Collegio Sindacale sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

8.8 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231, nel garantirne il rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le



modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni o scritti difensivi e possa essere e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

9. Condivisione e comunicazione interna

Per potere concretamente realizzare le previsioni contenute nel Modello Organizzativo è necessario garantire un adeguato sistema di comunicazione e di formazione ed informazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti. Rappresentano, pertanto, parte integrante del Modello, le attività volte a creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione. La partecipazione ai programmi di formazione in merito al Modello 231/01 da parte dei dipendenti è obbligatoria ed il controllo circa la conformità del programma e l'effettiva partecipazione all'attività formativa è demandata all'Odv.

I neo assunti ricevono, all'atto della assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello, del Codice Etico. La comunicazione andrà fatta attraverso mezzi tracciabili che rilevino l'effettiva ricezione (es. mail aziendale, sottoscrizione attestazione ricezione/consegna).



9.1 Formazione

La Banca si impegna ad effettuare periodicamente la formazione necessaria a far conoscere il nuovo Modello e, in particolare, sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle attività “sensibili”.

A tal fine, la Banca ricomprende nel piano di formazione anche le tematiche inerenti la responsabilità amministrativa degli enti da reato, i reati presupposto, provvedendo a distinguere, per ciascuna funzione, una appropriata divulgazione degli elementi maggiormente inerenti con l'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a valutare la qualità del contenuto del programma di formazione ed a monitorare il livello di qualità della formazione in in ambito 231.

10. Codice etico

Parte integrante del presente Modello è il Codice Etico che integra le regole e i principi di condotta di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Banca.

SEZIONE SECONDA

PARTE SPECIALE

Struttura ed obiettivi

La "Parte Speciale" del Modello è costituita da una serie di sottosezioni, dedicate all'analisi dei rischi riferita a gruppi di reati omogenei fra loro per bene giuridico tutelato.

In particolare, sono state create le seguenti 20 sezioni:

Parte Speciale A –Reati Contro la pubblica Amministrazione

- **I reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall'articolo 24 del d. lgs. 231/2001**
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.)
 - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353-bis c.p.)
 - Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.)
 - Truffa (Art. 640 c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis c.p.)
- **I reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dall'articolo 25 del d. lgs. 231/2001**
 - Peculato (Art. 314 c.p.)
 - Indebita destinazione di denaro o cose mobili (Art. 314 bis c.p.)
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.)
 - 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)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti



internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, (Art. 322-bis c.p.)

- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

Parte Speciale B – Delitti Informatici e trattamento illecito di dati

- **I reati informatici richiamati dall'articolo 24-bis del d.lgs. 231/2001**

- 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.);
- 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.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-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. 635-quater.1 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.);
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.)
- Documenti informatici (Art. 491-bis c.p.)

Parte Speciale C – Delitti di criminalità organizzata

- **I reati associativi di criminalità organizzata richiamati dall'articolo 24 ter del d.lgs. 231/2001**

- Associazione per delinquere (Art. 416.)
- Associazione di tipo mafioso (Art. 416-bis.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416-ter.)



- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (Art. 630)

Parte Speciale D – Delitti di Falso

- **I reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento sono richiamati dall'articolo 25-bis del d.lgs. 231/2001**
 - 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 dei 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.)

Parte Speciale E – Reati

- **I reati societari richiamati dall'articolo 25-ter del d.lgs. 231/2001**
 - False comunicazioni sociali (Art. 2621 codice civile)
 - Fatti di lieve entità (Art. 2621-bis).
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.)
 - Falso in prospetto (articolo 173-bis del T.U. Finanza, D. Lgs. n. 58/98)
 - Impedito controllo (articolo 2625 del codice civile ed articolo 29 D.Lgs. 39/2010)
 - Indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 del codice civile).
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 del codice civile).
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 del codice civile).
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 del codice civile).
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (articolo 2629-bis del codice civile).
 - Formazione fittizia del capitale (articolo 2632 del codice civile).
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 del codice civile).
 - Corruzione tra privati (articolo 2635 del codice civile)
 - Istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635-bis c.c.)



- Illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 del codice civile).
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 del codice civile).

Parte Speciale F – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- **I reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico richiamati dall'articolo 25-quater del d.lgs. 231/2001**

- L'articolo 25-quater del d.lgs 231/2001 non richiama specificatamente una serie di reati, bensì fa un generico riferimento ai "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, nonché all'articolo 2 della Convenzione Internazionale del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999

Parte Speciale G – Delitti contro la personalità individuale

- **I delitti contro la personalità individuale richiamati dall'articolo 25-quinques del d.lgs. 231/2001**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (Art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (Art. 600-ter c.p.)
- Detenzione 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-quinques 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.)

Parte Speciale H -Reati di Market Abuse e agiotaggio

- **I reati di market abuse richiamati dagli articoli 25-ter e 25-sexies del d.lgs. 231/2001**

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (articolo 184 del D. Lgs. 58/1998);
- Sanzioni amministrative – Abuso di informazioni privilegiate (Art 187-bis)
- Manipolazione di mercato (articolo 185 del D. Lgs. 58/1998)
- Art 187-ter (Sanzioni amministrative – Manipolazione del mercato)
- Agiotaggio (articolo 2637 del codice civile).

Parte Speciale I – Salute e Sicurezza sul lavoro



- **I reati della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'articolo 25 septies del d.lgs. 231/2001**

- Omicidio colposo (Art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (Art. 590 c.p.)

Parte Speciale L - Reati di ricettazione riciclaggio impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita e auto riciclaggio

- **I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita richiamati dall'articolo 25 octies del 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.)
- Auto riciclaggio (Art. 648-ter 1 c.p.)

Parte Speciale M - Strumenti di pagamento diversa dai contanti

- **I reati di frode e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, previsto dall'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, previsto dall'art. 493-quater c.p.
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, previsto dall'art. 640-ter, comma 2 c.p.
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25- octies.1, comma 2)

Parte Speciale N – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- **I reati contro i delitti in materia di violazione del Diritto d'Autore richiamati dall'articolo 25 novies del D.lgs. 231/2001**

- Art. 171, comma 1 lett. a) bis e comma 3 L. n. 633/1941
- Art. 171-bis, comma 1 e comma 2 L. n. 633/1941
- Art. 171-ter L. n. 633/1941
- Art. 171-septies L. n. 633/1941
- Articolo 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633

Parte Speciale O – Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci

- **I reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria sono richiamati dall'articolo 25 decies del d.lgs. 231/2001**



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

Parte Speciale P – Reati ambientali

- **I delitti commessi in violazione delle norme sulla tutela dell'ambiente sono richiamati dall'articolo 25-undecies del D. Lgs. 231/2001**
 - In data 18 Agosto 2011 è entrato in vigore il D. Lgs, n. 121 del 7 luglio 2011, rubricato "Attuazione della direttiva 2008/99/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Mediante tale provvedimento sono state inserite due nuove disposizioni nell'ambito del codice penale e sono state ricomprese numerose fattispecie previste dal D. Lgs. n. 52 del 3.4.2006 (cd. Codice dell'Ambiente) nel novero dei cd. "Reati presupposto" di cui alla sezione III del D. Lgs. n. 231/01. Successivamente nel mese di maggio 2015 sono state inserite anche le seguenti fattispecie di illecito: Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.), Impedimento del controllo (Art. 452-septies c.p.) e Omessa bonifica (Art. 452-terdecies c.p.).

Parte Speciale Q – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- **I delitti in materia di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare sono richiamati dall'articolo 25 duodecies del d.lgs. 231/2001**
 - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato [Art. 22 comma 12, 12-bis, D.Lgs.286/98]
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine [art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286]

Parte Speciale R – Razzismo Xenofobia

- **I reati di razzismo e xenofobia sono richiamati dall'articolo 25 terdecies del d.lgs. 231/2001**
 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (art. 604 bis co. 3 c.p.)

Parte Speciale S – Frode in competizioni sportive

- **I reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati sono richiamati dall'articolo 25 quaterdecies del D. Lgs. 231/2001**
 - Frode in competizioni sportive (Art. 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401)

Parte Speciale T – Reati tributari



- **I reati tributari richiamati dall'articolo 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74) (ultime modificazioni con D. L. 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74).
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)

Parte Speciale U – Reati di contrabbando

- **I reati di contrabbando sono richiamati dall'articolo 25 sexiesdecies del d.lgs. 231/2001**
- Reati di contrabbando (Artt. 282 e ss. del D.Lgs 43/1973)

Parte Speciale V – Delitti contro il patrimonio culturale

- **I reati contro il patrimonio culturale 25 septiesdecies e 25 duodevicies del d.lgs. 231/2001**
- Furto di beni culturali (Art. 518 bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518 ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (Art. 518 quater c.p.)
- Riciclaggio di beni culturali (Art. 518 sexies c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518 octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (Art. 518 novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (Art. 518 decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518 undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (Art. 518 duodecies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 terdecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (Art. 518 quaterdecies c.p.)



Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 bis I ed all'art. 25 quarter I, si precisa che l'attività svolta dalla Società rende impossibile la loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Ciascuna sezione della parte speciale risulta essere così strutturata.

- 1) Descrizione delle fattispecie di reato;
- 2) Individuazione delle attività sensibili;
- 3) Descrizione del sistema di controllo per il contenimento del rischio 231;

In particolare, per ogni gruppo di reati omogeni in ragione del bene giuridico tutelato, sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

Per quanto riguarda la descrizione del sistema di controllo per il contenimento del rischio 231 (c.d. protocolli operativi), si osserva quanto segue.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- "Regolamentazione", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro; nell'ambito della regolamentazione vanno annoverati Regolamenti, Policy, Procedure, istruzioni operative di gruppo e interne
- "Sistema di Controlli Interni", articolato in:
 - controlli di linea
 - controlli di secondo livello (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management) esternalizzati presso la Capogruppo;
 - controlli di terzo livello (Internal Audit) esternalizzati presso la Capogruppo.
- "Controlli Esterni".



La Regolamentazione è portata a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, Ordini di Servizio), nonché tramite pubblicazione sul database informativo della Banca.

Fermo restando quanto osservato in merito alla struttura della parte speciale del modello e delle sezioni che compongono la stessa, qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della banca al fine di prevenire i suddetti reati, oltre che i principi di controllo applicabili a tutti i reati 231 rilevanti in ragione dell'attività della banca.

Principi generali di comportamento

È fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Banca, di:

- realizzare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- realizzare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

Principi di controllo applicabili a tutte le tipologie di reato ai sensi del Decreto 231

Con riguardo ai diversi reati previsti dal Decreto, la Banca si è dotata di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

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



normative. L'insieme di tali regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio costituisce parte integrante del presente Modello.

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

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

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

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

Sezione terza

Parte Speciale

Il Modello di BCC di Aquara: L'attività di Risk Assessment

La Banca – tramite il Referente 231 - conduce un'attività sistematica di ricognizione interna delle Attività Sensibili, che si sostanzia nell'alimentazione di un data base e nella predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzato non solo a identificare le Attività sensibili, ma anche a fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi ai fini della valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti nonché in ordine alla l'eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a gestione dei rischi di commissione dei Reati.

Le attività di analisi sono state effettuate attraverso:

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



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

- lo svolgimento, o meno, dell'attività sensibile presso la Banca, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- l'unità organizzativa responsabile dell'attività;
- alcune informazioni relative al processo (altre unità organizzative coinvolte, numero di risorse coinvolte nell'attività, normativa di riferimento) finalizzate a caratterizzarne le modalità di svolgimento;
- la descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di livello di proceduralizzazione rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- l'indicazione della normativa interna e degli ulteriori controlli a presidio del rischio;
- la valutazione complessiva (su una scala predefinita) dell'efficacia dei controlli (comprese le contromisure di natura organizzativa);
- l'indicazione dello "scoring" risultante dalla valutazione congiunta "indice di rischio/efficacia dei controlli" che determina il livello di effettiva rischiosità per la Banca o "rischio residuo".
- l'indicazione delle eventuali aree di criticità emerse e delle proposte di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati.

A valle del completamento dell'analisi è stato implementato un data base delle Attività Sensibili che ha permesso di:

- rilevare gli scostamenti tra i presidi organizzativi e di controllo esistenti da quelli "ottimali", anche con riferimento a quelli definiti a livello di categoria per garantire il presidio dei rischi, (gap analysis);
- determinare lo scoring di ciascun rischio, finalizzato a una valutazione sia di sintesi sia analitica relativa all'effettivo rischio di commissione dei Reati.



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

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