



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

## **EX D.LGS 231/01**

**Adottato con delibera**

**del Consiglio di Amministrazione del 29-03-2023**

**MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO**

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
26/01/2021	Prima adozione
19/01/2022	<p>1) Aggiornamento per fattispecie delittuose introdotte nel 2019 relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Traffico di influenze illecite</b> (art. 346 bis c.p. come modificato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3, richiamato all'interno del nuovo art. 25 del Decreto);</li> <li>– <b>Reati tributari</b> (fattispecie delittuose di cui agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. n. 74/2000 inserite all'interno del nuovo art. 25 – quinquiesdecies del Decreto);</li> <li>– <b>Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati</b> (fattispecie delittuose di cui agli artt. 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, richiamate quali reati presupposto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39).</li> </ul> <p>2) Modifiche apportate al regime della responsabilità amministrativa degli Enti dal <b>Decreto legislativo n. 75/2020</b>, entrato in vigore il 30 luglio 2020 (introduzione nuove fattispecie delittuose per le quali è prevista la responsabilità da reato della persona giuridica e modifica di fattispecie delittuose per i quali la responsabilità era già prevista).</p>

29/03/2023

1) **D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 in materia di lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 29 novembre 2021, è stato pubblicato il D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che dà attuazione alla Direttiva UE 2019/731 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti. Tale normativa è entrata in vigore il 14 dicembre 2021 e rappresenta un importante presidio a tutela della sicurezza dei mercati.

Per "strumento di pagamento diverso dai contanti" si intende "un dispositivo, oggetto o record protetto immateriale o materiale, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali" (art. 1 D.lgs. n. 184/2021).

Il D.lgs. n. 184/2021 ha apportato modifiche sia al codice penale, sia al D.lgs. n. 231/2001 disciplinante la Responsabilità amministrativa degli enti.

2) **D. Lgs. 30 novembre 2021, n. 195 in materia di lotta al riciclaggio di denaro mediante il diritto penale**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 295 del 30 novembre 2021, è stato pubblicato il D.lgs. 30 novembre 2021, n. 195, che dà attuazione alla Direttiva UE 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio di denaro mediante diritto penale. Tale normativa è entrata in vigore il 15 dicembre 2021, facendo propria la finalità di armonizzazione delle norme penali in vigore nei diversi Stati membri, in materia di riciclaggio.

Il D.lgs. n. 195/2021 ha apportato modifiche agli artt. 648 ("Ricettazione"), 648 bis ("Riciclaggio"), 648 ter ("Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita") e 648 ter 1 del codice penale ("Autoriciclaggio"), già presenti nel catalogo dei reati presupposto di cui all'art. 25 octies del D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, è stato esteso il novero delle condizioni che portano ad integrare i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita al fine di ricomprendervi anche le contravvenzioni e, nel caso del riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi. Inoltre, è stato modificato il regime sanzionatorio e la previsione di circostanze aggravanti e attenuanti.

- 3) **Legge 23 dicembre 2021, n. 238 – Attuativa di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea**  
 Modifiche ed integrazioni per l'effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 ("Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge Europea 2019-2020), con modifiche ad alcuni articoli del codice penale rientranti nelle categorie dei Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. 231/2001), dei Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001) e degli Abusi di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001).
- 4) **Decreto-legge 25 febbraio 2022 n. 13 – Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili**  
 Nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 25 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto-Legge n. 13/2022, recante "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili", entrato in vigore il 26 febbraio 2022, con la finalità di rafforzare il contrasto alle frodi in materia di erogazioni pubbliche, alla luce delle notizie di operazioni illecite che hanno riguardato le agevolazioni fiscali note come "superbonus".  
 Il Decreto, apportando modifiche al codice penale, incide indirettamente su alcuni reati presupposto della Responsabilità Amministrativa degli Enti.  
 Sono state altresì apportate modifiche alla cd. **confisca allargata** (art. 240-bis, co. 1, c.p.), integrando il catalogo dei reati per i quali, in caso di condanna o di patteggiamento della pena, è sempre disposta la confisca allargata e per equivalente, con l'inclusione di talune fattispecie di truffa (i.e. truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione europea - art. 640, comma 2, n.1 - e truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche - art. 640-bis).
- 5) **Modifiche ed integrazioni per effetto dell'entrata in vigore della Legge 9 marzo 2022 n. 22 (Delitti contro il patrimonio culturale), legge entrata in vigore in data 23 marzo u.s., a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022.**
- 6) **Modifiche ed integrazioni per effetto dell'entrata in vigore del Decreto Legge 27 gennaio 2022 n. 4 convertito con modificazioni in Legge 28 marzo 2022, n. 25, con aggiornamento delle fattispecie delittuose con l'ampliamento dell'ambito di applicazione dei reati di malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) e truffa aggravata per il conseguimento di**

**erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)**

**7) D. lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale.**

In data 22 ottobre 2022 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 248 il D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156 (il "Decreto"), recante disposizioni correttive e integrative del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (la "Direttiva PIF"), relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale.

La Direttiva PIF ha sostituito precedenti convenzioni di disciplina della materia, con l'obiettivo di armonizzare il diritto penale degli Stati membri integrando, per le condotte fraudolente più gravi nel settore finanziario, la tutela degli interessi finanziari dell'Unione ai sensi del diritto amministrativo e del diritto civile ed è stata recepita nell'ordinamento italiano tramite il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

Il Decreto integra e corregge quanto disciplinato dal citato D. Lgs. n. 75/2020, con il principale scopo di garantire il pieno adattamento dell'ordinamento interno alla direttiva 2017/1371.

Per quanto qui di rilievo, si segnala come l'art. 5 del Decreto modifichi l'art. 25-quinquiesdecies, c. 1-bis del D. Lgs. n. 231 del 2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, al fine di meglio circoscrivere quelle condotte illecite da perseguire perché connesse al territorio di altri Stati, garantendo il rispetto del principio di transnazionalità unionale rilevante ai fini della responsabilità amministrativa.

Si segnala altresì che il Decreto è intervenuto al fine di apportare anche alcune ulteriori modifiche, e in particolare:

- art. 322-bis, codice penale, richiamato dall'art. 25 del D. Lgs. 231/2001, inserendo nella rubrica le parole "abuso d'ufficio" e revisionando il primo comma, sostituendo le parole "e 322, terzo e quarto comma," con le seguenti " , 322, terzo e quarto comma, e 323";
- art. 301, comma 1, del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, richiamato dall'art.25-sexiesdecies del D. Lgs. n. 231/01, inserendo il seguente periodo "Quando non è possibile procedere alla confisca delle cose di cui al periodo precedente, è ordinata la confisca di somme di danaro, beni e altre utilità per un valore equivalente, di cui il condannato ha la disponibilità, anche per interposta persona";
- art. 2, L. 23 dicembre 1986, n. 898, richiamato dall'art. 24 del D. Lgs. 231/01, inserendo, dopo il terzo comma, il seguente comma 3-bis "nei casi di condanna o di applicazione della pena su richiesta a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale per il delitto di cui al comma 1, si osservano le disposizioni contenute negli articoli 240-bis e 322-ter del codice penale, in quanto compatibili";
- art. 6, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74, con cui viene estesa la

punibilità dei reati di dichiarazione infedele e di dichiarazione fraudolenta mediante false fatture e con altri artifici, previsti dagli artt. 2, 3 e 4 del medesimo decreto legislativo e richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001, anche a titolo di mero tentativo. In particolare, al comma 1 la parola "comunque" è soppressa e dopo la parola "tentativo" sono aggiunte le seguenti ", salvo quanto previsto al comma 1-bis", mentre il comma 1-bis è così sostituito "Quando la condotta è posta in essere al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, dai quali consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a euro 10.000.000, il delitto previsto dall'articolo 4 è punibile a titolo di tentativo.

Fuori dei casi di concorso nel delitto di cui all'articolo 8, i delitti previsti dagli articoli 2 e 3 sono punibili a titolo di tentativo, quando ricorrono le medesime condizioni di cui al primo periodo".

8) **D. L. 31 ottobre 2022, n. 162, misure urgenti in materia di divieto di concessione dei benefici penitenziari nei confronti dei detenuti o internati che non collaborano con la giustizia, nonché in materia di entrata in vigore del decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150, di obblighi di vaccinazione anti SARS-COV-2 e di prevenzione e contrasto dei raduni illegali.**

L'articolo 6 del D. L. 31 ottobre 2022, n. 162, differisce al 30 dicembre 2022 l'entrata in vigore del D. Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150, di riforma della giustizia penale (**c.d. riforma Cartabia**). Tale ultima riforma interveniva modificando alcune previsioni contenute nel codice penale e nel D. Lgs. n. 231/2001, e in particolare:

- art. 640, terzo comma del codice penale, richiamato dall'art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001, relativamente alla procedibilità d'ufficio di tale delitto, abrogando le parole "o la circostanza aggravante prevista dall'articolo 61, primo comma, numero 7";

- art. 640-ter, quarto comma del codice penale, richiamato dagli artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 del D. Lgs. n. 231/2001, relativamente alla procedibilità d'ufficio di tale delitto, sostituendo le parole "taluna delle circostanze previste" con le seguenti "la circostanza prevista" e abrogando le parole ", e numero 7";

- art. 64, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001, relativo alla possibilità per il pubblico ministero di richiedere l'emissione del decreto di applicazione della sanzione pecuniaria, ampliandone il relativo termine entro cui lo stesso può essere richiesto al giudice per le indagini preliminari da sei mesi a un anno.

Sommario

<b>1.</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>9</b>
1.1	GLOSSARIO .....	9
<b>2.</b>	<b>LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>11</b>
2.1	Introduzione .....	11
2.2	Principali riferimenti normativi .....	11
<b>3.</b>	<b>ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA</b> .....	<b>13</b>
3.1	I Modelli di organizzazione e gestione .....	13
3.2	Il concorso nel reato.....	14
3.3	Le sanzioni.....	14
3.4	Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01 .....	15
3.5	La struttura del Modello .....	16
3.6	Il Risk Assessment condotto dalla Banca .....	17
3.7	Adozione ed evoluzione del Modello .....	18
3.8	Funzione del Modello .....	19
3.9	Predisposizione e aggiornamento del Modello .....	19
<b>4.</b>	<b>SISTEMA ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>21</b>
4.1	Il sistema organizzativo della banca .....	21
4.2	Il modello di Governance.....	22
4.3	Il sistema di deleghe e procure .....	23
4.4	Procedure manuali e informatiche .....	23
4.5	I controlli interni .....	24
4.6	La Responsabilità 231 nel sistema delle Holding.....	24
<b>5.</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>26</b>
5.1	La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	26
5.2	Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza .....	26
5.3	I flussi informativi.....	27
5.4	Il contenuto dei Flussi.....	29
5.5	Comunicazione del Modello.....	31
5.6	Formazione .....	31
<b>6.</b>	<b>PRINCIPI DI COMPORTEMENTO</b> .....	<b>32</b>
6.1	Principi generali.....	32
6.2	Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate .....	32
6.3	Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto .....	32
6.4	Il Whistleblowing.....	33
<b>7.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>35</b>

7.1	Procedimento sanzionatorio .....	35
7.2	Misure nei confronti del Personale dipendente .....	36
7.3	Aree Professionali e Quadri Direttivi .....	37
7.4	Dirigenti .....	38
7.5	Dirigenti in posizione apicale .....	38
7.6	Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca .....	38
7.7	Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori .....	38



## 1. PREMESSA

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

### 1.1 GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al Decreto così come identificate nella Parte Speciale;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e delle relative attività (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- **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;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi e il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);
- **Contratto di Coesione:** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e le Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;
- **D. Lgs. 231 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche e integrazioni;
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori; (iv) Consulenti e Fornitori;

- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i lavoratori dipendenti della Banca. Nella definizione sono compresi anche i dirigenti;
- **Disposizioni interne:** il complesso delle norme interne di autoregolamentazione adottate dalla Banca;
- **Ente:** nel contesto del presente documento si intende Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **Funzioni aziendali di controllo:** indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001);
- **Modello 231 o Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;
- **Organi Aziendali:** il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale;
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati tempo per tempo compresi o richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **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 Principali riferimenti normativi**

Tra le norme più significative in ambito 231 ricordiamo:

- il D.Lgs. n. 385/1993, "Testo Unico Bancario";
- il D.Lgs. n. 58/1998, "Testo Unico della Finanza";
- la Circolare Banca d'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 c.s.m., "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche";
- la Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 febbraio 2013 c.s.m., "Disposizioni di vigilanza per le banche";
- la Circolare Banca d'Italia n. 229 del 21 aprile 1999 e successive modificazioni e integrazioni "Istruzioni di Vigilanza per le banche";
- il D.Lgs. n. 231/07 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- la Circolare Banca d'Italia del 10 marzo 2011, "provvedimento recante disposizioni attuative in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231";
- il D.L. 14 febbraio 2016, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 aprile 2016, n. 19 "Misure urgenti concernenti la riforma delle banche di credito cooperativo, la garanzia sulla cartolarizzazione delle sofferenze, il regime fiscale relativo alle procedure di crisi e la gestione collettiva del risparmio";
- la Normativa emanata da CONSOB regolante gli Emittenti e gli Intermediari Finanziari;

- la Delibera Consob n. 17297 del 28 aprile 2010, "Disposizioni concernenti gli obblighi di comunicazione di dati e notizie e la trasmissione di atti e documenti da parte dei soggetti vigilati".

Tra le fonti più rilevanti in materia 231 non si possono poi non ricordare le Linee Guida delle maggiori associazioni di categorie. L'art 6 comma 3 D. Lgs. 231 stabilisce infatti che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di Codici di comportamento (o Linee guida) redatte dalle Associazioni rappresentative di categoria.

Per le Banche è stata l'Associazione Bancaria Italiana che, nel 2001, ha rilasciato una prima edizione delle Linee guida (poi aggiornata nel febbraio 2004), contribuendo poi, nel febbraio 2019, alla stesura dei "Principi Consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi" insieme a CNF, Confindustria e CNDCEC.

Le Linee Guida ABI evidenziano la creazione all'interno delle banche, anche su impulso dell'Autorità di vigilanza, di un sistema integrato di controlli che coinvolge soggetti diversi. Particolare rilievo assume, in tale assetto organizzativo, la funzione di Internal auditing, esternalizzata alla Capogruppo Cassa Centrale Banca.

Tale sistema consiste in un insieme di regole, procedure e funzioni di controllo che "devono mirare ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali; la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite; l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali; la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne".

### **3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA**

#### **3.1 I Modelli di organizzazione e gestione**

Il Decreto distingue tra reati commessi da soggetti apicali (la cui individuazione deve essere effettuata tenendo conto delle mansioni e delle funzioni in concreto svolte da ciascun soggetto e dalla conseguente capacità di esercitare un'influenza significativa sulla Banca o su un ramo di essa) e reati commessi da sottoposti (sostanzialmente costituiti da tutti coloro che sono legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, nonché i collaboratori esterni).

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.

L'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce invece 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.

### 3.2 Il concorso nel reato

Si deve tenere presente che la responsabilità dell'ente può sussistere anche nel caso in cui l'autore dell'illecito, sia egli soggetto apicale o dipendente, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente. Si tratta di un'ipotesi prevista nel codice penale (artt. 110 e 113) che, sebbene non espressamente nel Decreto 231, si ritiene applicabile anche alla disciplina della responsabilità amministrativa, a condizione che ricorrano anche in questo caso i presupposti dell'interesse e/o del vantaggio per l'Ente.

Si pensi, ad esempio, alla possibilità di concorrere - a titolo di dolo - nei reati di riciclaggio commessi dai clienti oppure - a titolo di colpa - di concorrere nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose) imponendo, in qualità di committenti, criteri economici di aggiudicazione dell'appalto così stringenti da condurre la ditta appaltatrice a non adottare adeguate misure preventive.

### 3.3 Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni); esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

L'Autorità Giudiziaria può inoltre disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, il Decreto ne prevede l'applicazione, anche in via cautelare, quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Ciò purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

### 3.4 Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01

La Banca, a partire dal mese di Maggio 2018, ha aderito ad un progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato all'adozione di un Modello 231.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

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

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

Il risultato di questo lavoro è stato l'elaborazione di un Modello rispondente ai seguenti requisiti:

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

I principi generali su cui è stato elaborato il Modello sono i seguenti:

SPECIFICITÀ - Le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio sono stati elaborati tenendo conto della concreta organizzazione della Banca e dell'attività svolta, in coerenza con gli accertamenti svolti presso la Struttura ed i colloqui intercorsi con il personale sia in fase di prima redazione del Modello che nelle successive riunioni tenute dall'Organismo di Vigilanza.

ADEGUATEZZA - Il Modello può dirsi adeguato solo quando dimostra la reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti, nella sua redazione sono state rispettate le seguenti indicazioni, tratte anche dalla giurisprudenza più recente:

- espressa indicazione delle fattispecie illecite rispetto alle quali l'esposizione della Banca risultata particolarmente sensibile o, al contrario, trascurabile;

- o bilanciamento tra i presidi esplicitati nel Modello ed il rinvio all'impianto documentale esistente;
- o richiamo a procedure e regolamenti, ove esistenti;
- o menzione dei controlli di primo livello (di linea, insiti nelle procedure operative), di secondo livello (ad es. Compliance, Risk management, AML) e di terzo (Internal Audit, Società di revisione);
- o coordinamento e integrazione del Modello con i sistemi di gestione e controllo aziendale, compreso il Sistema Informativo.

ATTUABILITÀ - Le misure organizzative ed i processi di lavoro devono essere concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'Ente e ai suoi processi operativi.

EFFICIENZA - Il Sistema dei controlli interni deve essere coerente con le caratteristiche dell'Ente e la complessità dell'attività, tenuto anche conto della sostenibilità in termini economico-finanziari ed organizzativi.

DINAMICITÀ - Il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento, attraverso un'analisi periodica e/o continuativa della sua efficacia ed efficienza.

UNITÀ - Il Modello deve essere sviluppato procedendo a una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che abbracci l'intera organizzazione dell'Ente e non anche una sola parte.

CONDIVISIONE - La diffusione dei contenuti del Modello garantisce l'attenzione al rispetto delle regole da parte di tutti coloro che lavorano per e con l'Ente.

COERENZA - I contenuti del Modello devono essere coerenti con le risultanze dell'attività di risk assessment.

### **3.5 La struttura del Modello**

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

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

- Il Codice Etico, adottato dalla Banca; esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Regolamento Disciplinare della Banca e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l'utilizzo degli strumenti informatici;
- Le disposizioni interne, 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.

#### **Nota bene**

**Sono parte integrante del Modello 231 anche tutti gli altri documenti, variamente denominati (Policy, Linee Guida, Regolamenti, Processi, Circolari, Note Operative, Ordini di Servizio etc.), che regolano l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente. Tali documenti possono essere di formazione sia interna che esterna all'Ente (ad es. quelli emanati dalla Capogruppo o da altri Organismi del Credito Cooperativo: Federcasse, Federazione Regionale etc.) e, nella loro ultima versione, devono considerarsi a tutti gli effetti come facenti parte del complesso dei presidi e dei controlli finalizzati a calmierare il rischio-reato. Ne consegue che, anche se non espressamente richiamati nella Parte Speciale, essi dovranno essere consegnati, unitamente alla Parte Generale e Speciale, a chi faccia richiesta di copia integrale del MOG.**

### **3.6 Il Risk Assessment condotto dalla Banca**

La Banca 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.

### **3.7 Adozione ed evoluzione del Modello**

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

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

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

### 3.8 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.

### 3.9 Predisposizione e aggiornamento del Modello

#### 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 considerate;
- analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.

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

#### Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (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.

Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

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

## 4. SISTEMA ORGANIZZATIVO

### 4.1 Il sistema organizzativo della banca

La Banca ha variamente definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, assolvendo all'impegno di aggiornarli costantemente per rispondere alle sue esigenze strategiche ed organizzative e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di legge e di settore.

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.

Gli altri principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione della Struttura - e che sono stati esaminati ai fini della redazione del Modello - sono:

- lo Statuto: costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario della Struttura: definisce, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei soggetti apicali;
- il Codice Etico: rappresenta il compendio delle linee programmatiche e di condotta che guidano l'esistenza dell'Ente, fungendo da ausilio e supporto alla realizzazione ed implementazione di un valido modello di organizzazione e gestione;
- la Carta dei Valori, che esprime i valori sui quali si fonda l'azione della Banca, la sua strategia e la sua prassi. Racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni della Banca;
- i Regolamenti aziendali: variamente definiti in base al grado di dettaglio (regolamenti, processi, note operative, ordini di servizio etc.), descrivono la struttura organizzativa e i processi di lavoro della Struttura, gli organi di governo, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative (un loro elenco è riportato nella Parte Speciale).

- il Documento di Valutazione dei rischi ex art 17 del D. Lgs. n. 81/2008, che contiene una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione dei rischi e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Sebbene non vi sia coincidenza tra Modello 231 e Sistema dei Controlli Interni, non vi sono dubbi sul fatto che tale Sistema (comprensivo della relativa documentazione di processo) debba considerarsi parte integrante e sostanziale del Modello e debba essere preso in considerazione al momento di valutare la sua adeguatezza e idoneità a prevenire reati.

Ne consegue che, in caso di verifica di un illecito, si dovrà guardare anche a tale documentazione per provare che la persona ha commesso il reato tenendo una condotta elusiva e fraudolenta (art. 6 co. 1 lett. c D.Lgs. 231).

## **4.2 Il modello di Governance**

Il modello di amministrazione della Banca è strutturato come segue.

### **4.2.1 Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci, le cui competenze sono definite dalla legge e dallo Statuto. È l'organo rappresentativo della compagine societaria e le sue deliberazioni obbligano tutti i soci, anche se assenti o dissenzienti.

È dotata di norme interne che disciplinano le procedure da seguire al fine di consentire l'ordinato svolgimento dei lavori, con particolare riferimento alle modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni e di assunzione delle delibere e delle conseguenti verbalizzazioni.

### **4.2.2 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e ha la facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale che non siano riservati alla competenza dell'Assemblea.

I suoi membri sono eletti autonomamente dall'Assemblea secondo il procedimento elettorale previsto all'interno dello Statuto. Nel rispetto delle disposizioni di legge (art. 2381 cc) e statutarie, il Consiglio di Amministrazione può delegare a uno o più dei componenti (ad es. un Comitato Esecutivo) le proprie attribuzioni, determinandone in modo analitico, chiaro e preciso il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio.

### **4.2.3 Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca. Come per gli amministratori, la loro nomina spetta autonomamente all'Assemblea.

### **4.2.4 Società di Revisione**

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 39/2010, l'Assemblea dei Soci, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisore legale dei conti a una Società di Revisione che deve essere in condizioni di indipendenza.

Al revisore legale competono le seguenti attribuzioni:

- verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- verificare se il bilancio di esercizio individuale e consolidato rappresenta una visione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del soggetto verificato;
- esprimere, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio e sull'eventuale bilancio consolidato.

#### **4.3 Il sistema di deleghe e procure**

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri. I poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite ed accompagnati da una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

I requisiti cui devono attenersi gli atti di conferimento dei poteri di firma sono:

- l'indicazione del soggetto delegante e della fonte del suo potere di delega o procura;
- l'indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- l'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- l'indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli, determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Banca.

In ossequio all'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231, che richiede all'Ente di adottare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati, il Sistema di deleghe e di procure adottato dalla Banca prevede che tutte le procedure regolanti i flussi finanziari debbano ispirarsi ai canoni della segregazione di funzioni, della verificabilità, della tracciabilità, della trasparenza, della pertinenza e dell'inerenza con l'attività aziendale e devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati; frequenti operazioni di riconciliazione; supervisione e monitoring; attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

#### **4.4 Procedure manuali e informatiche**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Banca ha adottato un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali. Tali procedure costituiscono le regole da seguire in seno ai diversi processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

#### **4.5 I controlli interni**

La Banca, al fine di gestire e controllare con maggiore efficienza la propria attività, ha adottato alcune procedure di controllo volte ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento del corretto svolgimento dei processi operativi. Tali procedure sono così articolate:

##### **1° livello**

Controlli di linea, effettuati dalle stesse strutture organizzative che hanno posto in essere le operazioni o incorporati nelle procedure informatiche e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.

##### **2° livello**

Funzione di controllo sulla gestione dei rischi (funzione Risk Management), di conformità alle norme (funzione di Compliance) e sull'Antiriciclaggio (funzione AML, Anti Money Laundering) esternalizzate in Capogruppo e per le quali è prevista, per ciascuna di esse, la presenza di un Referente locale presso la Banca, che non esercita funzioni operative.

In generale, spetta ai controlli di secondo livello promuovere il rispetto delle leggi, delle norme e dei codici interni di comportamento per minimizzare il rischio di non conformità normativa e i rischi reputazionali.

##### **3° livello**

Controlli svolti dal Collegio Sindacale, dalle funzioni di revisione interna (Internal Auditing) e da funzioni esterne (Società di revisione), volti a valutare l'adeguatezza e la funzionalità del complessivo Sistema dei Controlli Interni e ad individuare andamenti anomali delle procedure e della regolamentazione.

Il Coordinamento tra le funzioni di controllo è garantito da un sistema di Flussi informativi idoneo ad assicurare anche la corretta interazione con gli organi di governo.

#### **4.6 La Responsabilità 231 nel sistema delle Holding**

Dal punto di vista 231, l'appartenenza ad un Gruppo è rilevante.

Nei Gruppi societari, è necessario che ciascuna società del Gruppo provveda ad adottare ed attuare un proprio Modello. Le Linee Guida di Confindustria, in merito alle attività di impulso della controllante sulle controllate, prevedono che la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del Gruppo di propri modelli organizzativi. Non dovrà ovviamente ingerirsi nell'attività di elaborazione o revisione dei Modelli, né diramare indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi piuttosto a inviti o sollecitazioni.

Ciò non impedisce che la Capogruppo svolga le attività di direzione e coordinamento definendo policy di gruppo, nel rispetto delle autonomie delle singole società, che rispecchino i principi richiamati dal Decreto 231 (compreso un Codice etico di gruppo).

In linea di principio, pur nel silenzio della legge, la giurisprudenza ammette una responsabilità da reato ex Decreto 231 sia nei confronti della Holding per il fatto della Società controllata (responsabilità ascendente) che nei confronti della controllata per il fatto della Holding (responsabilità discendente).



Per potersi parlare di responsabilità ascendente occorre che la Holding svolga attività di produzione o scambio senza limitarsi ad amministrare le proprie partecipazioni azionarie con funzioni imprenditoriali distinte e separate, come avviene nelle "holding pure", in cui la risalita di responsabilità per i reati commessi nella società controllata è pressoché pacificamente esclusa.

Anche il trasferimento di responsabilità dalla controllante alla controllata rappresenta un caso residuale. Tale fattispecie potrebbe verificarsi nel caso in cui l'interesse o il vantaggio derivanti dal reato commesso nella Capogruppo siano riferibili in via esclusiva ad una specifica società controllata, ovvero:

- quando il reato è commesso da un subordinato della controllante che riveste una posizione apicale nella controllata (il che comporterebbe la responsabilità di entrambe);
- quando il reato è commesso da un apicale della controllante che è anche apicale di fatto della controllata (il che porterebbe non solo all'imputabilità della controllante ma anche a quella della controllata, nel caso in cui sia possibile ravvisare la gestione e il controllo di fatto, costante e continuativo, di quest'ultima da parte dell'autore della condotta criminosa).

## **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

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

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza e autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al Collegio Sindacale. In ogni caso le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza 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 (per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231).
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le eventuali segnalazioni relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, di violazione delle regole previste dal Modello 231, ovvero, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute;
- 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 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza**

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 i flussi informativi – ad evento e periodici - relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca.

### **5.3 I flussi informativi**

La legge prevede che l'Organismo di Vigilanza abbia la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento. Cardine di tale funzione è l'attività di segnalazione, da parte dei destinatari della normativa, di tutti quegli eventi che potrebbero far sorgere una responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite senza necessità di autorizzazioni, fermo restando l'obbligo di riservatezza relativamente alle informazioni acquisite;
- 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 alla Struttura 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 ogni comunicazione rilevante o comunque pertinente ai fini del rispetto della normativa 231;
- riceve le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimenti giudiziari a loro carico;
- riceve i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni;
- riceve i verbali delle Autorità Giudiziaria e di Vigilanza di settore dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231.

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 è garantito idoneo canale di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica: [odv@pec.bcclocorotondo.it](mailto:odv@pec.bcclocorotondo.it) ovvero tramite eventuale canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione

dell'anonimato e la confidenzialità dell'informazione.

In generale, la gestione dei c.d. "flussi informativi", deve avvenire nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- le segnalazioni devono essere inviate all'ODV dal Responsabile dell'Unità Organizzativa o dalla Funzione di riferimento (tra cui possono rientrare anche il CdA o il Collegio Sindacale), con la frequenza o al verificarsi degli eventi individuata nel Modello per ciascuna categoria di Reati;
- è data comunque facoltà a chiunque di inviare una segnalazione all'ODV, non anonima, anche senza il coinvolgimento del superiore gerarchico. Tali segnalazioni dovranno rivestire la forma scritta, sebbene senza alcuna necessità di formule sacramentali;
- l'ODV sarà libero di compiere tutte le attività di indagine ed istruttorie ritenute a sua discrezione utili e/o opportune per verificare la fondatezza della segnalazione, avendo preliminarmente ricevuto dalla Banca garanzia di massima collaborazione nelle indagini;
- l'ODV, nei casi in cui particolari esigenze lo richiedano, garantirà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta eccezione per i casi in cui ciò non sia possibile per rispettare un obbligo di legge o per consentire il diritto di difesa alla Banca o alle persone eventualmente menzionate nella segnalazione.

L'invio e la ricezione dei flussi informativi coinvolgeranno l'ODV, il CdA, il Collegio Sindacale e gli Uffici interni. Questi ultimi godranno di ampia autonomia in merito all'invio dei c.d. "flussi ad evento" e potranno essere chiamati a rispondere a specifici quesiti dell'ODV in risposta a specifiche richieste (flussi in uscita).

A tal proposito si osserva che la qualità dei flussi informativi si declina però non solo in termini di idoneità a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica) e di attendibilità, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto, ma anche in termini di tempestività ed aggiornamento, nel senso che le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

Per questo motivo la Banca, consapevole dell'opportunità che l'OdV riceva con tempestività flussi informativi su una molteplicità di materie (ad esempio: (a) controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie; (b) formazione; (c) provvedimenti disciplinari; (d) profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati cd. informatici; (e) sicurezza sui luoghi di lavoro; (f) antiriciclaggio e rischi connessi (autoriciclaggio, ricettazione); g) rapporti con la Pubblica Amministrazione etc.), ha introdotto un Sistema di flussi che, pur senza superare del tutto la tradizionale dicotomia tra "flussi periodici" e "flussi ad evento", prevede che la maggior parte delle informazioni sia inviata all'OdV al verificarsi di fatti più o meno significativi (e quindi sia "ad evento"). Tale scelta consente, a parere della Banca, la massima tempestività nella trasmissione delle informazioni rilevanti, non dovendosi attendere una scadenza temporale predefinita, qualunque ne sia la periodicità.

Tale Sistema, per calmierare il rischio che alcune informazioni, ancorché rilevanti, non siano comunque portate a conoscenza dell'OdV (né tempestivamente né tardivamente), prevede inoltre un doppio meccanismo di salvaguardia, in forza del quale l'Organismo:

- periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, riceve da parte di tutte le Unità coinvolte nell'invio dei Flussi una "attestazione del rispetto delle norme di comportamento prescritte nel MOG", così che le suddette Unità possano colmare eventuali inosservanze/ritardi/lacune informative che, per negligenza o altro, hanno impedito all'OdV

di conoscere di un fatto;

- può richiedere il rilascio di tale attestazione da qualunque Unità Operativa ogni qual volta lo ritenga opportuno, senza vincoli di periodicità.

Particolare attenzione è stata riposta nell'identificazione di coloro che saranno tenuti all'invio dei flussi. I soggetti che potrebbero venire a conoscenza del fatto-reato (o comunque dell'evento che l'ODV chiede di conoscere) potrebbero infatti essere molti, con conseguente rischio che ciascuno di essi, confidando nell'altrui segnalazione (in realtà mai avvenuta) omettano di farla, bloccando il flusso informativo.

#### **5.4 Il contenuto dei Flussi**

Il Sistema dei flussi, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è descritto specificamente nell'apposita Sezione del Modello e deve prevedere che siano comunicate all'Organismo di Vigilanza, con la periodicità indicata:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità (es: Tesoreria Enti, Finanziamenti diretti ed enti pubblici)
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le criticità emerse in conseguenza di operazioni di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici (ad esempio, quelli in materia di formazione finanziata attraverso l'utilizzo di Fondi di carattere europeo, nazionali e regionali);
- i verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo ed eventuali prescrizioni formulate, visite ispettive e verbali di accertamento predisposti dagli enti competenti; provvedimenti/notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre autorità (inclusa l'Amministrazione Finanziaria).

Nell'ottica di una gestione integrata dei flussi informativi intercorrenti tra i diversi soggetti aziendali coinvolti nel funzionamento del Sistema dei Controlli Interni, ferma restando l'autonomia della BCC e dell'OdV, possono anche essere previsti specifici flussi di comunicazione dalle Funzioni di Controllo.

Dovranno essere inoltrate all'ODV anche:

- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta, nonché le informazioni da parte delle funzioni amministrative competenti, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione incaricata in relazione ad eventuali anomalie o non conformità di carattere contabile/fiscale riscontrate nel corso delle proprie attività;

All'Organismo di Vigilanza dovrà infine essere inviata dal Datore di Lavoro (o da un soggetto da esso delegato), con periodicità almeno annuale, una Relazione attestante il rispetto della normativa in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

## **5.5 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 dal Referente Interno 231/01, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti, con la collaborazione della Segreteria Generale.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale, 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 nel database informativo della Banca, sezione Regolamenti.

## **5.6 Formazione**

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

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

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

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 la Segreteria Generale.

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

## **6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO**

### **6.1 Principi generali**

È 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.

### **6.2 Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate**

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

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

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

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

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

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

### **6.3 Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto**

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

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

Regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi: l'esercizio dei poteri di firma e dei



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

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

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

#### **6.4 Il Whistleblowing**

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di una frode, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi o qualunque altra categoria di soggetti.

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la Legge 30.11.2017 n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", allo scopo di riformare la materia del whistleblowing estendendola dal settore pubblico (nella quale era stata introdotta con la legge 190/2012) a quello privato (che fino a quel momento la prevedeva in via obbligatoria solo per determinate categorie di soggetti - sostanzialmente le sole banche, ex art. 52 Tub).

La Legge 179 ha integrato l'art. 6 del Decreto 231/2001, inserendo 4 nuovi commi all'articolo 6 del Decreto. La disciplina prevede ora l'obbligo (comma 2-bis), per ogni Ente che si sia munito di un Modello di Organizzazione, di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".

La materia è disciplinata anche da normative comunitarie ed in particolare dalla Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Indipendentemente dal fatto che l'Organismo di Vigilanza sia o meno destinatario diretto delle Segnalazioni, ha comunque il compito di:

- verificare che il Modello contenga una specifica sezione dedicata alla normativa in oggetto e, nella Regolamentazione interna, la previsione espressa di sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione;
- dare indicazioni affinché sia predisposta una specifica procedura che disciplini le modalità

di segnalazione, mediante la predisposizione di almeno due canali, di cui uno informatico;

- verificare il buon funzionamento dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina, sia in termini di possibilità di inoltrare correttamente le segnalazioni che in termini di garanzia di riservatezza (o di anonimato, se espressamente consentito) nell'intero processo di gestione della segnalazione.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

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.

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.

### **7.1 Procedimento sanzionatorio**

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

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

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

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

## **7.2 Misure nei confronti del 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 quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.

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

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

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

In particolare:

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

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

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

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

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo la Direzione Generale 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 (vds. Regolamento Disciplinare).

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

### **7.3 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 contenute nel Regolamento disciplinare e dalla eventuale ulteriore disciplina interna per l'individuazione dei soggetti competenti all'assunzione dei relativi provvedimenti.

#### **7.4 Dirigenti**

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

#### **7.5 Dirigenti in posizione apicale**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli Amministratori (e laddove non vi sia coincidenza tra OdV e Collegio sindacale, anche quest'ultimo) della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale e/o del Vice-Direttore Generale. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti.

#### **7.6 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca**

##### **7.6.1 Amministratori**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli altri Amministratori (e laddove non vi sia coincidenza tra OdV e Collegio sindacale, anche quest'ultimo) della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti.

##### **7.6.2 Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione (e laddove non vi sia coincidenza tra OdV e Collegio sindacale, anche quest'ultimo) della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti.

#### **7.7 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 dal presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca.

## Sezione seconda

La "Parte Speciale" del Modello fornisce una breve descrizione dei reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare sono stati creati 18 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A – I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:
  - Art. 24 – Malversazione di erogazioni pubbliche, 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. 25 – Peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite
- PARTE SPECIALE B:
  - Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
  - Art. 24-ter – Reati associativi di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
  - Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
  - Art. 25-ter - Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
  - Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
  - Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale
- PARTE SPECIALE H:
  - Art. 25-sexies - Abusi di mercato
  - Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)
- PARTE SPECIALE I:
  - Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE L:
  - Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

- PARTE SPECIALE M:
  - Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE N:
  - Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE O:
  - Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE P:
  - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE Q:
  - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE R:
  - Art. 25-quaterdecies – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- PARTE SPECIALE S:
  - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE T:
  - Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando
- PARTE SPECIALE U:
  - Art. 25 septiesdecies e 25 duodevicies – Reati contro il Patrimonio culturale

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