

**BANCA MONTE PRUNO CREDITO COOPERATIVO DI FISCIANO  
ROSCIGNO E LAURINO SOC. COOP.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D.LGS 231/01**

**Adottato con delibera**

**del Consiglio di Amministrazione del 27/06/2022**

**MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO**

<b>Delibera del Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Oggetto della modifica e/ o integrazione</b>
27/06/2022	Prima adozione
11/12/2023	Revisione

## INDICE

<b>SEZIONE PRIMA.....</b>	<b>4</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>1. GLOSSARIO.....</b>	<b>4</b>
<b>2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>7</b>
2.1. <i>Introduzione .....</i>	7
2.2. <i>Le fattispecie di reato .....</i>	7
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA .....</b>	<b>8</b>
3.1. <i>I modelli di organizzazione e gestione .....</i>	8
3.2. <i>Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01 .....</i>	9
3.3. <i>Il Risk Assessment condotto dalla Banca .....</i>	10
3.4. <i>Adozione ed Evoluzione del Modello.....</i>	10
3.5. <i>Funzione del Modello .....</i>	11
3.6. <i>Predisposizione e aggiornamento del Modello.....</i>	11
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>13</b>
4.1. <i>La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	13
4.2. <i>Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d).....</i>	17
<b>5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>19</b>
5.1. <i>Selezione del Personale.....</i>	19
5.2. <i>Scelta dei Consulenti esterni.....</i>	20
5.3. <i>Comunicazione del Modello .....</i>	20
5.4. <i>Formazione.....</i>	20
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>21</b>
6.1. <i>Procedimento sanzionatorio.....</i>	22
6.2. <i>Misure nei confronti del Personale dipendente.....</i>	23
6.3. <i>Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca.....</i>	25
6.4. <i>Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori.....</i>	26
<b>SEZIONE SECONDA .....</b>	<b>27</b>
<b>PARTE SPECIALE.....</b>	<b>27</b>
<b>STRUTTURA ED OBIETTIVI .....</b>	<b>27</b>
<i>Principi generali di comportamento.....</i>	28
<i>Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate.....</i>	29
<i>Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto .....</i>	29

## **Sezione prima**

### **PREMESSA**

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

### **1. GLOSSARIO**

Nel presente documento si intendono per:

- **Area/e a Rischio:** attività svolte dalla Banca (come di seguito definita), nel cui ambito possono essere commessi i Reati, così come identificate nella Parte Speciale;
- **Attività Sensibile:** attività o singolo 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);
- **Banca:** Banca Monte Pruno Credito Cooperativo di Fisciano Roscigno e Laurino Soc. Coop. - Società partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale;
- **Banca/Banche Affiliata/e:** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del contratto di coesione con essa stipulato;
- **Capogruppo:** Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi 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 comprendente le linee di comportamento alle quali si dovranno ispirare ed attenere i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i clienti, i consulenti, gli intermediari, e tutti gli *stakeholders* che abbiano rapporti con la Banca;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, i quali, in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione in favore della 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, co. 1 e 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) gli Esponenti Aziendali; (ii) i Dipendenti; e (iii) i Collaboratori;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i lavoratori subordinati della Banca, ivi inclusi i dirigenti;
- **Disposizioni interne:** la totalità delle norme interne di autoregolamentazione adottate dalla Banca;
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo nella Banca;
- **Funzioni Aziendali di Controllo:** indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di gestione dei rischi (Risk Management), la Funzione antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **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, il Comitato Esecutivo, 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, di curarne l'aggiornamento e di coordinarne l'implementazione;

- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato, ivi incluse le Autorità di Vigilanza e le Autorità competenti in materia fiscale, oltreché la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies-1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies ;25-septiesdecies e art. 25-duodevicies del Decreto, così come di volta in volta integrati e/o modificati, nonché i reati transnazionali indicati nella L. 146/2006;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Società del Gruppo:** indica le banche affiliate e le altre banche, Società finanziarie, e strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, ai sensi dell'art. 23 del TUB, dalla Capogruppo;
- **Società fruitrici:** indica le Società del Gruppo che esternalizzano presso la Capogruppo le Funzioni Aziendali di Controllo;
- **TUB:** indica il Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia di cui al d.lgs. n. 385 del 1° settembre 1993.

## **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### **2.1. Introduzione**

Il Decreto, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nella legislazione italiana la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", adeguando la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997). Il D.Lgs. 231 introduce il regime di responsabilità amministrativa a carico delle società e delle associazioni con o senza personalità giuridica (*i.e.* gli "enti"), per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio da parte di: (i) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di detti enti; e (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti descritti al precedente punto (i).

Ai sensi del Decreto, infine, la responsabilità amministrativa degli enti si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La suddetta responsabilità dell'ente si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

### **2.2. Le fattispecie di reato**

La Sezione III del Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);

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

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

#### **3.1. I modelli di organizzazione e gestione**

Il D.Lgs. 231 prevede forme di esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che, in caso di reato commesso da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo di detti enti, 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 (i.e. il Modello 231);
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, e di curarne l'aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza;
- i soggetti di cui sopra hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231; e
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.



In tal caso, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni, indicate all'art. 6, co. 1 del D.Lgs. 231.

Pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto autore del reato, quindi, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Il D.Lgs. 231 attribuisce dunque un valore esimente al Modello 231 nella misura in cui quest'ultimo risulti idoneo a prevenire i Reati e, al contempo, sia efficacemente attuato da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla direzione generale della Banca.

Parimenti, l'art. 7 del D.Lgs. 231 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente per i Reati posti in essere da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei sopra citati soggetti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza di detti 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 231 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 231 da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il Modello 231 deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire nell'ambito dei Reati;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### **3.2. Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231**

La Banca ha aderito al progetto – coordinato dalla Capogruppo – finalizzato all'adozione del 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 soluzioni condivise 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.

### **3.3. Il Risk Assessment condotto dalla Banca**

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna dei rischi, alimentando un Data Base delle attività sensibili ("DB assessment 231") e curando la predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzato a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni.

Le prime attività di analisi sono state condotte, all'interno del progetto coordinato dalla Capogruppo volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sul sistema delle Banche Affiliate, attraverso:

- l'individuazione delle Attività Sensibili ed il loro approfondimento;
- la raccolta ed analisi dei documenti societari e organizzativi della Banca che, integrata da incontri di approfondimento sulle evidenze emerse in sede di analisi della documentazione aziendale e sulle modalità di svolgimento delle Attività Sensibili, ha consentito di valutare l'idoneità delle contromisure in essere.

Le Attività Sensibili sono state individuate a partire dall'analisi dei rischi predisposta dalla Capogruppo opportunamente declinata sull'operatività tipica della Banca. Per ciascuna Attività Sensibile si è provveduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che potrebbe determinare il reato, unità organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento dell'Attività Sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/controlli individuati, aree di miglioramento.

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

### **3.4. Adozione ed Evoluzione del Modello 231**

Come evidenziato dalle Linee Guida dell'ABI, l'Associazione Bancaria Italiana, in materia di predisposizione dei Modelli 231, cui anche il presente Modello è liberamente ispirato, 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 Autorità preposte, costituiscono un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti, ivi inclusi quelli previsti idonei alla commissione dei Reati.

Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Banca risulti di per sé idoneo anche a prevenire i Reati, la Banca ha ritenuto comunque opportuno adottare il Modello 231, 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**.

In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati, ma anche in relazione a modifiche che interessano la struttura organizzativa, la Banca provvede, su impulso dell'Organismo di Vigilanza e con il supporto dei suoi consulenti, ad un sistematico e costante aggiornamento del Risk Assessment e più in generale del Modello 231.

### **3.5. Funzione del Modello**

Lo scopo del Modello 231 è la formalizzazione e 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 231, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati e delle Attività Sensibili;
- diffondere al suo interno maggiore consapevolezza 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;
- consentire alla Banca, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio individuate nell'ambito del Modello, di assicurare un'organizzazione e un sistema dei controlli costantemente adeguati alle attività svolte dalla Banca ed idonei a prevenire o contrastare la commissione di reati, sanzionare i comportamenti contrari al Modello, ed a garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei promotori.

### **3.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello 231**

#### Struttura

Nella predisposizione del presente Modello la Banca si è conformata alle indicazioni espresse dalla Capogruppo con riferimento all'impostazione dei documenti di cui al Modello 231. Il 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 Sensibili, le strutture e/o funzioni della Banca dove è ragionevolmente ipotizzabile che i Reati possono essere realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento dei Reati.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello 231, 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 le annesse norme generali di comportamento, nonché le norme per l'utilizzo degli strumenti informatici;
- il Regolamento interno in materia di segnalazione delle violazioni;
- le disposizioni interne, nella versione vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi e la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e al Modello 231.

### Attività propedeutiche

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Banca (e che la stessa intende costantemente aggiornare e sviluppare) nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- identificazione e valutazione delle Attività Sensibili, in coerenza con gli esiti del Risk Assessment condotto dalla Banca in conformità a quanto indicato nel precedente paragrafo 3.3;
- censimento e gestione dei processi operativi all'interno di ciascuna delle Attività Sensibili e rilevanti rispetto alle diverse tipologie di Reati 231 in relazione ai quali la Banca ha ritenuto sussistere un rischio potenziale. In particolare, la gestione di detti processi è fatta in conformità ai principi di:
  - chiara separazione di compiti e responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi;
  - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite;
  - tracciabilità e documentabilità ex post degli atti, operazioni, transazioni;
  - esistenza e tracciabilità delle attività di controllo e supervisione;
- analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere presso la Banca al fine di ridurre la possibilità di commissione dei Reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione e corretto funzionamento del Modello;
- definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- formazione del personale.

A tal fine, sono recepiti all'interno della Parte Speciale del Modello 231 i risultati del Risk Assessment condotto dalla Banca, in conformità a quanto previsto nel precedente paragrafo 3.3., 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 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 cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo.

Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delega le singole strutture della Banca a dare attuazione ai contenuti del Modello e a curare il costante aggiornamento e l'implementazione della normativa interna e dei processi aziendali, che costituiscono parte integrante del Modello, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile.

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. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1. 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, di individuarne gli eventuali interventi correttivi e di proporle al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

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

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

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

In considerazione dell'assetto di *governance* adottato dalla Banca, della sua dimensione e della complessità organizzativa della sua struttura, le funzioni di Organismo di Vigilanza sono attribuite al Collegio Sindacale della Banca.

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

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

Affinché i poteri di iniziativa e controllo possano esplicarsi in maniera autonoma nei confronti di tutte le persone sottoposte alle regole contenute nel Modello o da esso richiamate, l'Organismo di Vigilanza può superare il budget previsto e approvato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente periodo in casi eccezionali di necessità e urgenza, senza alcuna autorizzazione preventiva. In tali ipotesi, l'Organismo dovrà motivare adeguatamente, nei propri verbali, la spesa e la sussistenza dei requisiti di urgenza e necessità, ottenendone una ratifica dal Consiglio di Amministrazione alla successiva adunanza dello stesso.

#### **4.1.1. Requisiti di eleggibilità**

La Banca ha ritenuto che il Collegio Sindacale possa svolgere tale incarico di Organismo di Vigilanza con i seguenti requisiti:

- **autonomia:** intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni, assenza di compiti operativi di politica aziendale che ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio e la disponibilità di un *budget* idoneo ad assumere decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni;
- **indipendenza:** intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali;
- **professionalità:** intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, aziendali ed organizzative di controllo interno);
- **continuità d'azione:** intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.

#### **4.1.2. Cause di cessazione**

Costituiscono causa di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che – se sopravvenuti dopo la nomina – ne comportano la decadenza:

- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Banca e/o di banche che la controllano e/o di quelle sottoposte a comune controllo;
- l'intrattenimento – direttamente o indirettamente – con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Banca, e/o con gli amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- l'essere stato destinatario di un decreto di rinvio a giudizio per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231;
- l'aver subito una sentenza penale di condanna – anche non ancora passata in giudicato – per reati anche diversi da quelli previsti dal Decreto 231, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;
- l'essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'essere stati sottoposti all'applicazione di una misura cautelare personale prevista dal codice di procedura penale;
- l'essere incorsi nelle cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi).

Nel caso in cui un membro dell'Organismo di Vigilanza sia portatore di interessi, anche potenziali, propri o per conto di terzi, in conflitto con la Banca è obbligato a farne *disclosure* al Consiglio di Amministrazione precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata il quale ne valuterà l'eventuale incompatibilità con la carica.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare adeguatamente motivata uno o più dei componenti dell'Organismo in ogni momento prima della scadenza dell'incarico, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- la scoperta dell'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso ovvero della verifica di una delle predette cause di decadenza;

- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Costituisce invece causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti assegnatigli dal Decreto 231 o dal presente Modello;
- la sentenza di condanna della Banca per uno dei reati presupposto di cui al Decreto 231, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R., che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

#### **4.1.3. Compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con la Capogruppo, 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 lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca, i flussi informativi da inviare, con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione (per maggiori dettagli, si rimanda al Regolamento Flussi Informativi ODV);
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello;
- coordinarsi con i soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, con il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle



regole previsti nel Modello ai fini dell'applicazione delle misure sanzionatorie di cui al successivo paragrafo 6.

#### **4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)**

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 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve tempestivamente:
  - le informazioni relative all'avvio di procedimenti giudiziari a carico della Banca e/o di suoi esponenti o apicali (es. Amministratori, Dirigenti, Quadri ecc.) o dipendenti provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, per i Reati,
  - le relazioni predisposte, nell'ambito delle attività di controllo, da funzioni interne e/o da soggetti esterni, i verbali e/o le comunicazioni delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, nonché
  - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenziando i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

L'Organismo di Vigilanza ha come propri referenti e interlocutori diretti, nello svolgimento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, i referenti delle funzioni di controllo della Banca.

I predetti referenti dell'Organismo di Vigilanza, ciascuno per quanto di propria competenza – e senza obbligo di previo coordinamento interno tra loro, salvo il caso in cui sia chiesto il contemporaneo intervento di tutti – assicurano un supporto adeguato, informativo e d'indagine all'Organismo, mettendo a sua disposizione le risorse ritenute necessarie per svolgere le attività richieste.

Il rapporto tra i referenti - come anche del personale da loro individuato e messo a disposizione per specifiche esigenze conoscitive e d'indagine - e l'Organismo è strumentale al miglior esercizio dei compiti specificamente demandati all'Organismo e non ha natura gerarchica, ferma restando l'autonomia dei poteri di controllo dell'Organismo e la sua estraneità alle funzioni gestorie.

Restano infatti ferme le attribuzioni, i poteri, i doveri e le linee di riporto organizzativo e funzionale dei referenti dell'Organismo di Vigilanza previste dall'organizzazione interna della Banca e dalla normativa rilevante.

### **4.3. Segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

Devono essere segnalate senza ritardo le notizie circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, concernenti:

- la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nella normativa interna in esso richiamata;
- l'avvio di procedimenti giudiziari a carico dei destinatari del Modello per reati previsti nel Decreto.

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

In particolare, il presente Modello recepisce la novella legislativa intervenuta recentemente in materia di whistleblowing, mediante pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 del D.Lgs. n. 24/2023 volto al recepimento della Direttiva (UE) 2019/1939 sul whistleblowing in vigore dal 30 marzo 2023.

In tale contesto, la Banca, in sinergia con la normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing, si è prontamente attivata con il precipuo scopo di adeguarsi alla normativa in materia: (a) istituendo un apposito canale/piattaforma informatica tramite il quale possano essere trasmesse le segnalazioni rientranti nel perimetro del citato testo di legge, e, in tale ambito, anche le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello; (b) individuando come Responsabile della gestione delle segnalazioni trasmesse mediante il predetto canale lo stesso Organismo di Vigilanza nella persona del suo Presidente.

Al sensi del Regolamento di Gruppo Whistleblowing deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 31 marzo 2021 e da ultimo aggiornato in data 12 ottobre 2023, sono messi a disposizione del segnalante due diversi canali per le segnalazioni di violazioni: (i) canale ordinario e canale alternativo, che sarà attivato solo nel caso in cui i presunti responsabili della violazione siano gli Esponenti Aziendali o il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione ed i suoi collaboratori. Il canale ordinario è rappresentato da una procedura informatica che archivia i dati in forma criptata e protetta. Una volta inoltrata la segnalazione tramite la citata procedura messa a disposizione, il segnalante ha la possibilità di verificare in qualsiasi momento - accedendo nuovamente alla procedura - la conferma di ricezione della segnalazione, lo stato di avanzamento della pratica e le eventuali richieste di approfondimento e/o di ulteriore documentazione a supporto. Entrambi i canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante per il tramite di una piattaforma informatica, disponibile in apposita sezione del sito aziendale, che consente la segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

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

## **5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

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

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

### **5.1. Selezione del Personale**

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

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

## **5.2. Scelta dei Consulenti esterni**

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

In particolare:

- a tal fine, negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con i Collaboratori devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello;
- le strutture aziendali che si avvalgono di Collaboratori, o che sono designate responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento rilevante, informando l'Organismo di Vigilanza qualora quest'ultimo sia contrario ai principi contenuti nel Modello.

## **5.3. Comunicazione del Modello**

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

Il piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con l'Ufficio Organizzazione e Risorse Umane. 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 sul sito internet della Banca e sulla intranet aziendale.

## **5.4. Formazione**

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

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi del Modello 231, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati Reati.

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

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

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

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività e 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, co. 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 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 Modello;

- nei confronti dei Dipendenti 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.

## **6.1. 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 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 i Dipendenti, le procedure di contestazione delle infrazioni al 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.

In particolare, sono sottoposte al sistema disciplinare le seguenti violazioni:

- mancato rispetto dei principi comportamentali o alle procedure a cui il Modello 231 e il Codice Etico fanno riferimento;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;

- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- inosservanza del sistema delle deleghe e procure;
- omessa vigilanza da parte degli organi sociali e dei referenti e/o responsabili di funzione sui loro sottoposti;
- inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza predisposti nel Modello 231.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (i.e. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Banca darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, dal CCNL e dalla legge.

Requisito importante delle sanzioni è il rispetto del principio di proporzionalità dell'irrogazione rispetto alle violazioni.

Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- la gravità della violazione;
- l'eventuale recidiva nella violazione;
- la tipologia dell'autore della violazione.

## **6.2. 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 delibera o comunque dolosa commissione dei Reati, 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 posta in essere in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o all'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); 2
- 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 l'Ufficio Organizzazione e Risorse Umane responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

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

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

#### Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello a opera di uno o più dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al soggetto competente identificato dal



Regolamento Disciplinare, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 9 gennaio 2019.

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

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

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

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

#### Dirigenti

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

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

#### Dirigenti in posizione apicale

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

### **6.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca**

#### Amministratori

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

#### Sindaci

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

#### **6.4. Misure nei confronti di Collaboratori, Partner e Fornitori**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, 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 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca.

## **Sezione seconda**

### **PARTE SPECIALE**

#### **Struttura ed obiettivi**

La “Parte Speciale” del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati. In particolare, sono stati creati 20 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A:
  - Art. 24 – 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, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio
- PARTE SPECIALE B:
  - Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
  - Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
  - Art. 25-bis. – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
  - Art. 25-ter – Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
  - Art. 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
  - Art. 25-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 octies 1 – Reati in materia di Strumenti di Pagamento diversi dai contanti
- PARTE SPECIALE N:
  - Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE O:
  - Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- PARTE SPECIALE P:
  - Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE Q:
  - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE R:
  - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE S:
  - 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 T:
  - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE U:
  - Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando
- PARTE SPECIALE V:
  - Artt. 25 septiesdecies, 25 duodevicies – Patrimonio Culturale.

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

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- "REGOLAMENTAZIONE", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;
- "PROCEDURE", ossia l'insieme delle procedure adottate dalla Banca per la gestione e il controllo dei processi di lavoro;
- "SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI", articolato in:
  - controlli di linea;
  - controlli di secondo livello (Conformità, Antiriciclaggio, Gestione del Rischio);
  - controlli di terzo livello (Revisione Interna)
- "CONTROLLI ESTERNI"

La REGOLAMENTAZIONE e le PROCEDURE sono portate a conoscenza dei destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendale (circolari interne, ordini di servizio) nonché tramite pubblicazione sul data base informativo della Banca.

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

### **Principi generali di comportamento**

È fatto espresso divieto a tutti i soggetti che prestano la propria attività in favore 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 relative ai Reati, 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 relative ai Reati, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle disposizioni interne.

### **Principali controlli applicabili a tutte le Attività Sensibili identificate**

Nella realizzazione delle attività che hanno condotto alla formulazione del Modello 231, la Banca, dopo avere effettuato un attento esame dei Reati, ha provveduto ad individuare i principali controlli destinati a presidiare il rischio di commissione dei Reati.

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: principi che sono contenuti nel "Codice Etico" diffuso presso i dipendenti, che costituisce parte integrante del Modello.

Gli standard di controllo così individuati vengono a costituire il complesso di regole che costituisce il contenuto del Modello.

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 generale 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 la Banca.

### **Controlli preventivi di tutte le tipologie di Reati**

Con riguardo ai Reati, la Banca si è dotata di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

Normativa aziendale: la Banca si è 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 è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, delle fonti e degli elementi informativi relativi alle comunicazioni inerenti alle specifiche di cui ai Reati.

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei Reati sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da Attività Sensibili e da parte delle funzioni di controllo.