



**CASSA RURALE ED ARTIGIANA  
DI BORGO SAN GIACOMO**  
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
(D.Lgs. 231/2001)***

Documento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11/01/2024

| <b>Owner</b>   |  | <b>Autore</b>                               |
|--|--|---|
| Collegio Sindacale / Organismo di Vigilanza  |  | Collegio Sindacale / Organismo di Vigilanza |
| <b>Destinatari</b>   |  |   |
| Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo (Brescia) - Credito Cooperativo - Società Cooperativa |  |   |
| <b>N° Versione</b>   | <b>Data di approvazione del Consiglio di Amministrazione</b> | <b>Note</b>                                 |
| 1  | 7 febbraio 2019  | Prima adozione                              |
| 2  | 22 ottobre 2020  | Aggiornamento                               |
| 3  | 5 agosto 2021  | Aggiornamento                               |
| 4  | 4 agosto 2022  | Aggiornamento                               |
| 5  | 11 gennaio 2024  | Aggiornamento                               |

## Sommario

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Premessa</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1 La struttura del documento   | 5         |
| <b>2 Glossario</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3. Il quadro d'insieme e di sintesi del sistema</b>                 | <b>8</b>  |
| 3.1. La normativa di riferimento                                       | 9         |
| 3.2. I lineamenti di sintesi della responsabilità da reato degli enti  | 9         |
| 3.2.1 I soggetti destinatari della normativa                           | 9         |
| 3.2.2 Il principio di legalità e di tassatività                        | 10        |
| 3.2.3 La natura della responsabilità                                   | 10        |
| 3.2.4 La responsabilità amministrativa degli enti                      | 10        |
| 3.2.5 I reati commessi all'estero                                      | 11        |
| 3.2.6 Le condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa       | 11        |
| 3.3. Il regime sanzionatorio   | 12        |
| 3.3.1 Le sanzioni  | 12        |
| 3.4. La responsabilità amministrativa da reato                         | 15        |
| 3.4.1 Le fattispecie di reato  | 15        |
| 3.4.2 I delitti tentati  | 16        |
| 3.5. Gli altri ambiti del Decreto                                      | 16        |
| <b>Sezione seconda: La struttura organizzativa della Banca</b>         | <b>17</b> |
| <b>4. L'articolazione strutturale della Banca</b>                      | <b>17</b> |
| 4.1. Governo societario  | 17        |
| 4.1.1 L'Organo con funzione di supervisione strategica                 | 17        |
| 4.1.2 Il Comitato Esecutivo  | 19        |
| 4.1.3 L'Organo con funzione di controllo                               | 19        |
| 4.2 L'assetto organizzativo aziendale                                  | 20        |
| <b>5 Il sistema dei controlli interni</b>                              | <b>21</b> |
| <b>Sezione terza: il Modello della Banca</b>                           | <b>22</b> |
| <b>6 Il contesto d'insieme del Modello della Banca</b>                 | <b>22</b> |
| 6.1 Le caratteristiche del Modello                                     | 23        |
| 6.2 La funzione del Modello  | 24        |
| 6.3 I destinatari del Modello  | 24        |
| 6.4 I principi generali di comportamento                               | 24        |
| 6.5 L'adozione, l'evoluzione e l'aggiornamento del Modello             | 25        |
| 6.6 L'attività di Risk Assessment                                      | 26        |
| 6.7 L'Organismo di Vigilanza   | 27        |
| 6.7.1 Costituzione, compiti e attribuzioni dell'Organismo di vigilanza | 27        |
| 6.7.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza     | 29        |

|                       |  |           |
|-----------------------|--|-----------|
| 6.7.3                 | Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza .....   | 31        |
| <b>6.8</b>            | <b>La selezione e la formazione del personale dipendente e la diffusione del Modello .....</b> | <b>31</b> |
| 6.8.1                 | Selezione del personale .....  | 31        |
| 6.8.2                 | La formazione del personale.....   | 32        |
| 6.8.3                 | La comunicazione del Modello .....   | 32        |
| 6.8.4                 | La scelta dei consulenti esterni.....  | 32        |
| <b>6.9</b>            | <b>Il sistema disciplinare.....</b>  | <b>33</b> |
| 6.9.1                 | Il procedimento sanzionatorio nei confronti del Personale dipendente .....                     | 34        |
| 6.9.2                 | Le misure disciplinari nei confronti del Personale dipendente.....                             | 34        |
| 6.9.3                 | Le misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca .....                          | 36        |
| 6.9.4                 | Le misure nei confronti dei Consulenti, Collaboratori e Fornitori .....                        | 37        |
| <b>6.10</b>           | <b>Segnalazioni .....</b>  | <b>37</b> |
| <b>Parte Speciale</b> | <b>.....</b>   | <b>38</b> |
| <b>7</b>              | <b>Il contenuto .....</b>  | <b>38</b> |
| 7.1                   | I protocolli specifici allegati al Modello .....   | 38        |
| 7.2                   | I presidi organizzativi .....  | 40        |
| 7.3                   | Le regole e i controlli applicabili alle attività sensibili .....                              | 40        |

# Parte Generale

## 1. Premessa

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, adottato dalla Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo (Brescia) - Credito Cooperativo - Società Cooperativa, previa condivisione con l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal citato decreto.

Il complesso delle disposizioni interne e dei controlli interni adottati dalla Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo (Brescia) - Credito Cooperativo - Società Cooperativa, anche in ottemperanza alle vigenti Disposizioni di Vigilanza, costituiscono già dei presidi per la prevenzione di comportamenti illeciti, inclusi quelli rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo (Brescia) - Credito Cooperativo - Società Cooperativa descrive e formalizza, oltre al resto, il sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo implementati al fine di prevenire il rischio di realizzazione dei reati specificatamente indicati nel citato decreto, o comunque per ridurre il rischio che vengano commessi, oltretutto per sensibilizzare tutti coloro che operano per conto della Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo (Brescia) - Credito Cooperativo - Società Cooperativa, affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano dei comportamenti corretti, in funzione delle medesime finalità.

### 1.1 La struttura del documento

Il presente documento si articola in due parti: "Parte generale" e "Parte speciale".

La "Parte Generale" è costituita da tre sezioni.

Nella prima sezione viene introdotta la disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati, regolamentata dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, tracciandone un quadro d'insieme e di sintesi.

Nella seconda sezione viene descritta la struttura organizzativa della Banca.

Nella terza sezione si descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Banca, declinato secondo un principio di proporzionalità, ovvero in relazione alla tipologia dell'attività svolta, alla dimensione e alla complessità dell'organizzazione aziendale.

La "Parte Speciale" è organizzata in specifici protocolli per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto, dove vengono riportate le attività potenzialmente sensibili della Banca, nell'ambito delle quali è ragionevolmente ipotizzabile la commissione di tali reati, nonché il sistema dei controlli, dei presidi e delle misure organizzative adottati dalla Banca, al fine di prevenirne la commissione dei reati di riferimento e/o mitigarne il rischio.

## 2 Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito, in linea teorica, possono essere commessi i reati di cui al Decreto, 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 (Banca Centrale Europea (BCE), Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- **Banca o Cassa:** indica la Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo (Brescia) - Credito Cooperativo - Società Cooperativa, aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- **Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a, posta a capo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, la quale esercita sulla Banca l'attività di direzione e coordinamento 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 Etico del Gruppo (o Codice Etico):** il documento recepito dalla Banca che definisce, in particolare, una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Banca riconosce come propri e che devono essere osservati dai propri esponenti aziendali, dipendenti, nonché da coloro che, a qualunque titolo, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- **Codice di Comportamento:** il documento adottato dalla Banca che definisce l'insieme delle ulteriori regole comportamentali a corollario del Codice Etico;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che, in forza di rapporti contrattuali, prestano 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 al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, tra le quali anche la Cassa, ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;
- **D. Lgs. 231/2001 (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 del Modello:** (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori; (iv) Consulenti e Fornitori, nonché coloro che, a qualunque titolo, anche dall’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i lavoratori dipendenti della Banca, compresi anche i dirigenti, salvo distinzione per quanto specificamente riferito a quest’ultimi;
- **Disposizioni di Vigilanza per le banche:** la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d’Italia;
- **Disposizioni interne:** il complesso delle norme di autoregolamentazione, emanate dalla Capogruppo e dalla stessa Banca;
- **Ente/Enti:** indica singolarmente o collettivamente i destinatari della normativa;
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che nella Banca svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **Funzioni Aziendali di Controllo (o FAC):** indica la Funzione di conformità alle norme (Funzione Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Funzione Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (Funzione AML) e la Funzione di revisione interna (Funzione Internal Audit) della Capogruppo;
- **Gruppo:** indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- **L. 146/2006:** 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);
- **Linee Guida ABI:** Linee guida dell’Associazione Bancaria Italiana per l’adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (D.Lgs. n. 231/2001);
- **Linee Guida Confindustria:** Linee guida della Confederazione generale dell’industria italiana, per l’adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle imprese (D.Lgs. n. 231/2001);
- **Linee Guida di Gruppo:** Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti all’interno del Gruppo;
- **Modello 231 (o Modello):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto;

- **Organi Aziendali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale;
- **Organismo di Vigilanza (od ODV):** l'organismo dell'ente, previsto dal Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 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; 25 quindecies; 25-sex decies; 25-septiesdecies, art. 25-duodevicies e art. 26 del Decreto ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nell'art. 3 della legge 146 del 16 marzo 2006;
- **Referente/i Interno/i:** indica singolarmente, ovvero collettivamente, il Referente o i Referenti della Banca per una data Funzione aziendale o per le Funzioni aziendali di controllo (FAC) della Capogruppo.
- **Regolamento disciplinare:** il documento adottato dalla Cassa e portato a conoscenza del personale dipendente, che definisce gli obblighi contrattuali, le sanzioni disciplinari (da comminare in caso di inadempimento contrattuale o per inosservanza di altri obblighi previsti da leggi e da contratti, collettivi e individuali, o derivanti da disposizioni dell'Azienda o di coloro da cui il lavoratore gerarchicamente dipende), i provvedimenti cautelari (l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, in relazione alla natura della mancanza o alla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima), il procedimento di contestazione e difesa e i procedimenti di conciliazione ed arbitrato;
- **Regolamento dei Flussi Informativi (D.Lgs. 231/01) (o Regolamento flussi):** il documento che definisce i flussi di reporting verso l'ODV e dall'ODV verso il Consiglio di Amministrazione e la Capogruppo, in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni del Decreto;
- **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 (o Regolamento ODV):** il documento di autoregolamentazione dell'ODV.

*Sezione prima: La responsabilità amministrativa degli enti.*

### **3. Il quadro d'insieme e di sintesi del sistema**

Nella presente sezione si traccia un sintetico quadro d'insieme del sistema delineato dal D.Lgs. n. 231/2001.

### **3.1. La normativa di riferimento**

La normativa di riferimento è costituita dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (o D.Lgs. 231/2001 o Decreto), rubricato *“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; dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 rubricata *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”*; dal Codice Etico; dal Codice di comportamento; dal Regolamento disciplinare adottati dalla Banca, nonché dall’insieme delle disposizioni di autoregolamentazione emanate dalla Capogruppo e/o dalla Banca (regolamenti, policy, procedure, ordini di servizio e ogni altra fonte rilevante), per il governo dei processi che caratterizzano l’attività della Banca, tempo per tempo vigenti, utili allo scopo e per quanto d’interesse.

Il corpo normativo principale è costituito dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con il quale il Legislatore ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un insieme di norme in materia di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto recepisce una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali<sup>1</sup> che spingono verso una responsabilizzazione della persona giuridica in caso di specifici illeciti amministrativi, costituendo tale intervento un presupposto necessario ed indefettibile per la lotta alla criminalità economica.

In particolare, il Consiglio d’Europa da tempo segnalava l’esigenza di creare un apparato sanzionatorio concretamente idoneo a tutelare gli interessi, prevalentemente economici, dell’Unione europea, che avesse come necessario referente anche le persone giuridiche.

### **3.2. I lineamenti di sintesi della responsabilità da reato degli enti**

Il Decreto, al Capo I, Sezione I, tratta dei soggetti destinatari della disciplina, dei principi generali e dei criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa (artt. 1 – 8).

#### **3.2.1 I soggetti destinatari della normativa**

Il Decreto premette che le disposizioni in esso contenute si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre non si

---

<sup>1</sup> Il decreto è stato approvato dal Consiglio dei Ministri in data 2 maggio 2001, in attuazione della delega conferita dal Parlamento dall’art. 11 della legge n. 300 del 2000, recante la *“ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all’articolo K3 del Trattato sull’Unione europea: Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 settembre 1997”*, cui si aggiunge la *“delega al governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica”*.

applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Quanto all'ambito privatistico, la disciplina si rivolge, oltre che alle società e, quindi, alle banche, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

### **3.2.2 Il principio di legalità e di tassatività**

Il Decreto è informato al principio di legalità, in virtù del quale l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

L'ente risponde soltanto per i reati e ne subisce le sanzioni, in quanto tassativamente previsti dal Decreto.

### **3.2.3 La natura della responsabilità**

Il Decreto in esame prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina "amministrativa", ma che ha forti analogie con la responsabilità penale.

Come si legge infatti nella Relazione ministeriale, *"tale responsabilità poiché conseguente da reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo (...) con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Questo nuovo tipo di responsabilità, che si approssima a quella penale, viene accertata nell'ambito di un processo penale.

### **3.2.4 La responsabilità amministrativa degli enti**

Con l'entrata in vigore del Decreto è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati espressamente previsti dal Decreto.

La responsabilità dell'ente può sussistere soltanto in relazione al reato-presupposto commesso da uno dei seguenti soggetti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati soggetti "apicali" dell'ente;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

L'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito soltanto se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Per converso, l'ente non risponde se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero altresì quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

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

### **3.2.5 I reati commessi all'estero**

Secondo quanto disposto dal Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati commessi all'estero, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

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

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

### **3.2.6 Le condizioni esimenti dalla responsabilità amministrativa**

Il Decreto prevede circostanze di esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, esso stabilisce che, in caso di reato commesso dalle persone ivi indicate, 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 i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- la/le persona/e ha/hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Nel caso di reato commesso dai soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra citate.

In tal caso, il Decreto attribuisce un valore esimente al Modello e, pur sussistendo potenzialmente la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Allo stesso modo il Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere dai sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Tuttavia, l'inosservanza degli 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 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi di reati commessi dai sottoposti, l'adozione del modello costituisce una presunzione a favore dell'ente, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del modello stesso.

### **3.3. Il regime sanzionatorio**

Il Decreto, al Capo I, Sezione II, tratta delle sanzioni in generale (artt. 9 – 23).

Il Decreto, quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati in esso menzionati, in mancanza di condizioni di esonero dalla responsabilità amministrativa, prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'ente, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e perfino la stessa attività.

#### **3.3.1 Le sanzioni**

Il Decreto, atteso il principio di legalità e di tassatività, contempla le seguenti sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

**La sanzione pecuniaria** si applica sempre per l'illecito amministrativo dipendente da reato.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ed altresì se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, ed altresì se è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal Decreto, impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto.

**Le sanzioni interdittive**, a loro volta, sono costituite da:

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

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

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell' idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

E' peraltro possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente, in luogo dell'irrogazione della sanzione, da parte di un commissario nominato dal giudice.

Le sanzioni interdittive possono altresì comportare:

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di interdizione.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Pertanto, l'adozione di un Modello assume valenza sia per valutare la sussistenza dell'eventuale esimente da responsabilità, sia per graduare l'ammontare della sanzione, nonché per la disapplicazione delle sanzioni interdittive.

**La pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente.

Con la sentenza di condanna, nei confronti dell'ente è sempre disposta **la confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente il prezzo o il profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

## **3.4. La responsabilità amministrativa da reato**

Il Decreto, alla Sezione III *“Responsabilità amministrativa da reato”* (artt. 24 – 26), esplicita i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti.

### **3.4.1 Le fattispecie di reato**

Alla data di approvazione del presente documento, le tipologie di reati previste dal Decreto per le quali l'ente incorre in responsabilità amministrativa (con aggiunta di una casistica indicata dalla Legge 146/2006) sono i seguenti:

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);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (artt. 3 e 10, legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);

17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
18. Reati ambientali (art. 25-undecies);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Reati tributari (art. 25-quindecies);
23. Contrabbando (art. 25-sex decies);
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices);
26. Delitti tentati (art. 26).

### **3.4.2 I delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **3.5. Gli altri ambiti del Decreto**

Il Decreto, al Capo II, Sezione I (art. 27) e Sezione II (artt. 28 – 33), tratta rispettivamente della responsabilità patrimoniale e delle vicende modificative dell'ente.

In particolare, viene sancito che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Decreto regola altresì la responsabilità amministrativa da reato in capo agli enti in relazione alle operazioni di trasformazione, fusione e scissione, nonché di cessione d'azienda.

Il Decreto, al Capo III, dispone in merito al *“procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative”*, così suddiviso:

Sezione I “*Disposizioni generali*” (artt. 34 – 35); Sezione II “*Soggetti, giurisdizione e competenza*” (artt. 36 – 43); Sezione III “*Prove*” (art. 44); Sezione IV “*Misure cautelari*” (artt. 45 – 54); Sezione V “*Indagini preliminari e udienza preliminare*” (artt. 55 – 61); Sezione VI “*Procedimenti speciali*” (artt. 62 – 64); Sezione VII “*Giudizio*” (artt. 65 – 70); Sezione VIII “*Impugnazioni*” (artt. 71 – 73); Sezione IX “*Esecuzione*” (artt. 74 – 79).

Infine, il Decreto dedica il Capo IV alle “*Disposizioni di attuazione e di coordinamento*” (artt. 83 – 85), concernenti il concorso di sanzioni, le comunicazioni alle autorità di controllo o di vigilanza, le disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo.

## ***Sezione seconda: La struttura organizzativa della Banca***

### **4. L'articolazione strutturale della Banca**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, deve essere declinato in stretta relazione alla natura dell'attività d'impresa, alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente.

La struttura della Banca si articola nel governo societario e nell'assetto organizzativo aziendale, che prevede una pertinente suddivisione di ruoli/servizi, sintetizzato e raffigurato in un apposito organigramma, tempo per tempo aggiornato.

#### **4.1. Governo societario**

La Banca adotta il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla distinzione tra il Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e il Collegio Sindacale, al quale è attribuita la funzione di controllo.

La Banca, essendo affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca è sottoposta, nelle forme disciplinate dalla normativa di vigilanza e dal Contratto di Coesione, all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo, attraverso:

- l'emanazione di disposizioni vincolanti volte a dare attuazione alle istruzioni di carattere generale e particolare impartite dalle Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo Bancario Cooperativo;
- la verifica del rispetto delle medesime disposizioni;
- l'utilizzo degli strumenti di intervento volti a ripristinare la conformità alle proprie disposizioni e a dare esecuzione alle istruzioni impartite dall'Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo.

##### **4.1.1 L'Organo con funzione di supervisione strategica**

L'organo con funzione di indirizzo e supervisione strategica è costituito dal Consiglio di Amministrazione che definisce, in particolare, l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto

organizzativo della Banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione può compiere tutte le operazioni necessarie, utili o comunque opportune per l'attuazione dell'oggetto sociale, siano esse di ordinaria come di straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione governa la Banca secondo le disposizioni di legge, di vigilanza e del Contratto di Coesione stipulato con la Capogruppo.

Si riporta di seguito un estratto dei principali compiti e responsabilità del Consiglio di Amministrazione, nella veste di organo con funzione di supervisione strategica, rinviando allo Statuto della Banca per quanto attiene alle regole relative alla composizione, al funzionamento, ecc., nonché per la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni allo stesso spettanti. Sono riservate alla competenza non delegabile del Consiglio di Amministrazione:

- la determinazione degli indirizzi generali di gestione, la definizione dell'assetto complessivo di governo e l'approvazione dell'assetto organizzativo della Banca, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni, nonché la prevenzione dei conflitti di interesse;
- l'approvazione degli orientamenti strategici, dei piani industriali e finanziari;
- l'approvazione, il riesame e l'aggiornamento (nonché la modifica o l'aggiornamento su richiesta dell'Autorità di vigilanza) del piano di risanamento;
- la definizione degli obiettivi di rischio, della soglia di tolleranza e delle politiche di governo dei rischi;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, la nomina e la revoca, sentito il collegio sindacale, dei responsabili e, in caso di esternalizzazione, dei referenti nonché l'approvazione dei programmi annuali di attività delle funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca adotta il Modello di organizzazione, gestione e controllo e ne approva gli aggiornamenti, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche e dallo Statuto, può costituire speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive, composti di propri membri.

Il Consiglio di Amministrazione può conferire a singoli amministratori o a dipendenti della Banca i poteri per il compimento di determinati atti o categorie di atti. In tal caso, delle decisioni assunte dai titolari di deleghe dovrà essere data notizia al Consiglio di Amministrazione nella sua prima riunione successiva.

Il Consiglio di Amministrazione, secondo le previsioni di legge e di Statuto, ha provveduto alla nomina dell'Amministratore Indipendente effettivo e dell'Amministratore Indipendente supplente, al fine di assicurare la dialettica necessaria a una corretta valutazione delle operazioni

in cui sono coinvolti soggetti collegati, secondo quanto tempo per tempo previsto dalle procedure deliberative in materia di operazioni con soggetti collegati.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dal Contratto di Coesione, ha nominato un amministratore quale Referente Interno della "FAC" Funzione Internal Audit, esternalizzata alla Capogruppo.

#### **4.1.2 Il Comitato Esecutivo**

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto sancito dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche e dallo Statuto Sociale, ha costituito al proprio interno il Comitato Esecutivo, composto da tre componenti, a cui sono delegate funzioni deliberative nell'ambito delle materie che la legge e lo Statuto non riservano alla competenza collegiale del Consiglio di Amministrazione, determinando in modo chiaro e analitico i limiti quantitativi e di valore della delega ad esso conferita.

Il Comitato Esecutivo riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, delle decisioni assunte nell'ambito delle deleghe conferite, viene data notizia al Consiglio di Amministrazione nella sua prima riunione.

Le regole relative alla composizione, al funzionamento nonché la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni allo stesso spettanti, in coerenza con la normativa vigente, sono contenute nello Statuto della Banca.

#### **4.1.3 L'Organo con funzione di controllo**

Il Collegio Sindacale, quale organo con funzione di controllo, vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca.

Esso è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno e vigila sulla funzionalità dello stesso.

L'organo con funzione di controllo verifica e approfondisce le cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie di andamento o di funzionamento, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili.

Il Collegio Sindacale della Banca svolge altresì la funzione di Organismo di Vigilanza, quale organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo in materia di responsabilità amministrativa degli enti trattata dal Decreto, al quale, tra l'altro, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Le regole relative alla composizione, al funzionamento nonché la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni spettanti al Collegio Sindacale, in coerenza con la normativa vigente, sono contenute nello Statuto della Banca.

## 4.2 L'assetto organizzativo aziendale

Ai sensi dello Statuto della Banca, l'assetto organizzativo della stessa viene determinato dal Consiglio di Amministrazione e la sua adeguatezza viene verificata dal Collegio Sindacale.

La struttura organizzativa operativa della Banca si articola come segue:

- **Direzione generale:** è costituita dal Direttore Generale e dal Vice Direttore Generale. Le attribuzioni a loro spettanti, in coerenza con la normativa vigente, sono contenute nello Statuto della Banca.
- **Funzioni aziendali di controllo (FAC):** sono composte dalla Funzione Antiriciclaggio, Funzione Compliance, Funzione Internal Audit e dalla Funzione Risk Management.

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza per le banche appartenenti a un gruppo bancario cooperativo, ed altresì con il Contratto di coesione, le Funzioni aziendali di controllo per la banca sono svolte in regime di esternalizzazione dalla Capogruppo (o da altre società del Gruppo Bancario Cooperativo).

- **Referenti Interni delle Funzioni aziendali di controllo:** a seguito dell'esternalizzazione delle Funzioni aziendali di controllo, secondo quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza e dal Decreto Antiriciclaggio, la Banca ha provveduto a nominare i Referenti Interni della Funzione Antiriciclaggio, della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management, ognuno dei quali è chiamato a svolgere sia le attività di controllo richieste dalla Funzione di riferimento, sia le attività di controllo proprie a loro attribuite.

Ai Referenti Interni sono affidate anche altre funzioni, in particolare quella di supporto alla Direzione Generale, all'Organo di Controllo e alle unità commerciali.

- **Unità di Staff:** svolgono funzioni di supporto e consulenza alla Direzione Generale fornendo ed elaborando, per competenza, informazioni relative al funzionamento dell'intero flusso delle attività svolte dai singoli Servizi delle Unità Amministrative, supportando la Direzione Generale nel conseguimento della precisa e complessiva visione della Banca, al fine di valutare i risultati raggiunti sulla base degli obiettivi assegnati. Tali unità sono costituite dalla Segreteria di Direzione e di Presidenza e dal Servizio ICT, che rispondono direttamente alla Direzione Generale.
- **Unità Amministrative:** sono composte dal Servizio Crediti (che comprende l'Ufficio Estero), dal Servizio Finanza & Assicurazioni, dal Servizio Incassi e Pagamenti (che include l'Ufficio Tesoreria Enti) e dal Servizio Amministrazione. Esse rappresentano unità omogenee per contenuti tecnici ed operativi, idonee a garantire il perseguimento degli obiettivi aziendali.
- **Unità commerciali (o unità di business):** sono costituite dalle Filiali della Banca. Esse sono rette da un Preposto, che può essere coadiuvato da un Vice Preposto.

I Responsabili delle diverse Unità e i Referenti (esclusi quando operano nel ruolo di Referenti delle FAC) rispondono, in linea gerarchica, direttamente alla Direzione Generale, sia per il

raggiungimento degli obiettivi prefissati, sia per il funzionamento dei propri ufficio, compreso il comportamento del relativo personale dipendente.

## 5 Il sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni è un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo societario.

Esso è costituito dall'insieme dei soggetti, delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare che l'attività svolta da una banca sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata ai canoni di sana e prudente gestione, attraverso la costante identificazione, misurazione, valutazione e mitigazione dei rischi significativi a cui una banca è o potrebbe essere esposta.

In particolare, il sistema dei controlli interni si articola nelle seguenti tre tipologie di controllo:

- **controlli di linea** (c.d. "controlli di primo livello"), che sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni (ad esempio, controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione) e che, per quanto possibile, sono incorporati nelle procedure informatiche. Essi sono effettuati dalle stesse strutture/unità operative e di business;

- **controlli sui rischi e sulla conformità** (c.d. "controlli di secondo livello") che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

- la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;

- il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;

- la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione.

Le unità organizzative che incardinano le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e sono collocate a riporto diretto del Consiglio di Amministrazione;

- **revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello")** che hanno l'obiettivo di individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché di valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità della struttura organizzativa delle altre componenti del sistema dei controlli interni e del sistema informativo.

Una componente essenziale del sistema dei controlli interni è costituita dalle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC) esternalizzate alla Capogruppo (Antiriciclaggio, Compliance, Risk Management per il secondo livello; Internal Audit per il terzo livello).

Una simile rete di controlli, insieme alle procedure delle attività e dei processi decisionali, costituisce un sistema funzionale a prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli di cui al Decreto e alla Legge 146/2006.

## ***Sezione terza: il Modello della Banca***

### **6 Il contesto d'insieme del Modello della Banca**

Le Disposizioni di Vigilanza, la regolamentazione e le procedure interne riferite ai diversi processi aziendali, siano esse di autonoma adozione o in recepimento di quelle emanate dalla Capogruppo, disciplinano nel dettaglio la corrispondente ripartizione dei ruoli, responsabilità e i relativi controlli, a presidio del regolare svolgimento dell'attività della Banca, secondo canoni di una ordinata, sana e prudente gestione e al tempo stesso, unitamente al sistema articolato dei controlli in essere, costituiscono già di per sé dei presidi per la prevenzione di comportamenti illeciti, inclusi quelli rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

La predisposizione del Modello da parte della Banca integra il sistema strutturato ed organico di normative, procedure e attività di controllo implementate dalla stessa, al fine di ridurre il rischio che vengano commessi reati, oltre a sensibilizzare e indurre tutti coloro che operano per conto della Banca ad assumere, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Ciò premesso, di seguito viene descritto il contenuto specifico del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, adottato dalla Banca.

Il Modello è declinato secondo un principio di proporzionalità, ovvero in relazione alla tipologia dell'attività svolta, alla dimensione e alla complessità dell'organizzazione aziendale.

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

- 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, dipendenti, nonché di coloro che, a qualunque titolo, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico contiene l'insieme dei doveri e delle responsabilità che la Banca attribuisce a tutti coloro che operano al suo interno, ovvero a tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della stessa e che sono, quindi, "portatori del suo interesse", ai quali è consegnato e/o portato a conoscenza con le opportune modalità.

I valori e i principi contenuti nel Codice integrano le regole di comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro, nonché da tutta la regolamentazione interna, sia essa emanata dalla Capogruppo o predisposta in proprio dalla Banca.

Ancora, il Codice Etico esprime l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare tali valori e principi, in ogni aspetto dell'attività svolta. A questi comportamenti i Destinatari devono conformarsi in ogni circostanza e in ogni attività svolta, anche laddove non risulti soddisfacente in termini di efficienza od efficacia, o per la quale non risulti prevista o non ancora formalizzata l'adozione di specifici protocolli, processi e procedure.

- Codice di Comportamento, a corollario del contenuto del Codice Etico.
- Regolamento Disciplinare;
- Regolamento di gruppo whistleblowing approvato dalla Capogruppo ed adottato dalla Cassa
- Disposizioni interne, nella versione vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi, in piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e al Modello.

## 6.1 Le caratteristiche del Modello

Il Modello adottato dalla Banca, in coerenza con le disposizioni contenute nel Decreto, nel Regolamento ODV, nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento e nel Regolamento disciplinare, nonché in relazione alle indicazioni riportate nelle Linee del Gruppo, nelle Linee Guida ABI, nelle Linee Guida Confindustria:

- individua le aree di rischio, ovvero le attività svolte dalla Banca nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto, nonché le attività sensibili, ovvero le attività o gli atti che si collocano nell'ambito delle aree di rischio, così come identificate nella Parte Speciale del Modello;
- identifica e valuta il potenziale reato e il relativo rischio;
- definisce un sistema di controlli e di presidi per contrastare o per mitigare i rischi reato;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- si collega ad un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede adeguati canali informativi che, anche attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Modello fornisce indicazioni in merito alla metodologia impiegata per la sua definizione e individua i ruoli e le responsabilità in materia di adozione e aggiornamento.

## 6.2 La funzione del Modello

Il Modello integra il sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo implementate dalla Banca, al fine di prevenire la realizzazione dei reati previsti dallo stesso Decreto, che comportano la responsabilità amministrativa per la Banca, o comunque di ridurre il rischio che vengano commessi da parte dei Destinatari del Modello stesso.

In particolare, attraverso l'adozione e 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;
- diffondere al suo interno la conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano lo svolgimento delle attività medesime;
- diffondere la piena consapevolezza che i 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 un'organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei Destinatari.

## 6.3 I destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono: (i) gli Esponenti Aziendali; (ii) i Dipendenti; (iii) i Collaboratori; (iv) i Consulenti e Fornitori, nonché coloro che, a qualunque titolo, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, del Codice Etico e del Codice di comportamento, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Banca.

I principi alla base del Modello, del Codice Etico e del Codice di Comportamento, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio i singoli protocolli della Parte Speciale) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, anche quei soggetti terzi che, pur non appartenendo all'organizzazione della Banca, operano per conto o nell'interesse della stessa (ad esempio i Collaboratori).

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare agli organi preposti alle attività di controllo eventuali anomalie e situazioni che possono configurare dei rischi per la Banca.

## 6.4 I principi generali di comportamento

E' fatto espresso divieto ai Destinatari del Modello 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 diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, potenzialmente lo possono diventare;
- violare, nella misura in cui siano applicabili a ciascuno dei Destinatari, i principi e le disposizioni previste nel Modello, nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento, nel Regolamento disciplinare e nelle norme di autoregolamentazione di cui la Banca si è dotata.

## **6.5 L'adozione, l'evoluzione e l'aggiornamento del Modello**

Il Modello è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione.

La sua adozione e le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quale istituito organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI, risulta evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione al costante esercizio di vigilanza da parte delle Autorità preposte, costituiscono 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 ciò, la Banca ritiene opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari, ed altresì un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso, in relazione all'evoluzione normativa, che si caratterizza per una tendenziale estensione del perimetro dei reati che comportano la responsabilità amministrativa degli enti, ovvero in relazione ai cambiamenti che possono interessare la struttura organizzativa, l'attività d'impresa o il contesto operativo di riferimento, oppure ancora quando vengono individuate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute e non adeguatamente trattate in precedenza e richiede altresì che venga definito un valido sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a un aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto dei Referenti Interni delle Funzioni Aziendali di Controllo, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

A seguito della segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera l'aggiornamento del Modello.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza che, per parte sua, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

## **6.6 L'attività di Risk Assessment**

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna delle attività sensibili, che si sostanzia nell'alimentazione di un "Data Base Risk Assessment D.Lgs. 231/2001" (o "DB Risk Assessment" o "Data Base") e nella predisposizione periodica di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzati non solo a identificare, tra l'altro, le attività sensibili, il possibile reato e la valutazione del relativo grado di rischio, ma anche a fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi per valutare l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti, nonché per considerare l'eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a gestione dei rischi di commissione dei reati.

Il processo di analisi e di valutazione si articola come segue:

- analisi dei reati previsti dal Decreto e dalla Legge 146/2006 e del rispettivo regime sanzionatorio;
- individuazione delle aree o attività di rischio svolte dalla Banca, nel cui ambito, in linea di principio, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e alla Legge 146/2006, così come identificate nella Parte Speciale del Modello;
- individuazione delle possibili attività sensibili che si collocano nelle aree di rischio, così come identificate nella Parte Speciale del Modello;
- esame dello svolgimento, o meno, di una certa attività sensibile presso la Banca, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale, ovvero soltanto a quelle attività che possono trovare un effettivo svolgimento nella Banca;
- individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi e delle fasi di lavoro della Banca (anche attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete);
- valutazione dell'impatto o "peso" del rischio di reato, su una scale di giudizio predefinita, in relazione al regime sanzionatorio;
- individuazione della probabilità di accadimento del reato, su una scale di giudizio predefinita, in relazione alla specifica attività sensibile precedentemente individuata;
- calcolo del rischio inerente del reato, quale sintesi del suo peso e della probabilità di accadimento;
- individuazione dell'unità organizzativa responsabile dell'attività;

- raccolta di alcune informazioni relative al processo (ad esempio, altre unità organizzative coinvolte, numero di risorse coinvolte nell'attività), finalizzate a caratterizzarne le modalità di svolgimento;
- indicazione della normativa interna di riferimento dei diversi processi aziendali e dei controlli a presidio del rischio;
- descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di proceduralizzazione rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- valutazione complessiva, su una scala predefinita, del grado di efficacia dei controlli e dei presidi posti in essere, comprese le contromisure di natura organizzativa;
- calcolo del rischio residuo associato al reato, che determina il livello di effettiva rischiosità per la Banca, quale sintesi tra il rischio inerente e l'efficacia dei presidi posti in essere;
- indicazione delle eventuali aree di criticità emerse e delle proposte di miglioramento e/o azioni di mitigazione, sempre in ottica di prevenzione dei reati.

A valle dell'analisi delle attività sensibili, il Data Base, tra l'altro, consente di:

- rilevare gli eventuali 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 analitica, sia di sintesi, relativa all'effettivo rischio di commissione dei reati.

Tale Data Base costituisce il "deposito" delle attività sensibili della Banca, di cui al Decreto, da considerare nell'ambito della relazione di sintesi da sottoporre periodicamente al Consiglio di Amministrazione e rappresenta il punto di riferimento per le attività d'integrazione e/o di miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di gestione in materia di responsabilità amministrativa per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Per garantire l'efficacia del Modello, il Data Base è oggetto di aggiornamento periodico.

## **6.7 L'Organismo di Vigilanza**

### **6.7.1 Costituzione, compiti e attribuzioni dell'Organismo di vigilanza**

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione consigliare del 7 febbraio 2019, ha deliberato di costituire l'Organismo di Vigilanza.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza e di autonomia di cui deve essere dotato, le funzioni di Organismo di Vigilanza sono attribuite al Collegio Sindacale, anche in coerenza con le indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche.

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo in materia.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere schematizzati come segue:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del modello, ossia la sua persistente funzionalità nel tempo di prevenire i comportamenti vietati;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano doveroso effettuare correzioni e/o integrazioni;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a un aggiornamento del Modello;
- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, comprese quelle della Capogruppo, iniziative idonee per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi e del contenuto del Modello, predisponendo specifici programmi di informazione, formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello e sull'attività svolta di controllo;
- adottare un proprio regolamento e provvedere all'aggiornamento dello stesso;
- individuare e comunicare alle strutture operative della Banca i flussi informativi, previamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, che devono essergli trasmessi, con indicazione dei responsabili dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- valutare le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, pervenute secondo le modalità di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al soggetto competente in forza del Regolamento disciplinare tempo per tempo vigente e al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello che possono comportare l'insorgere di responsabilità, per la conseguente adozione dei provvedimenti più opportuni, compresi quelli disciplinari di cui al CCNL, nel caso di illeciti riferiti al personale dipendente della Banca;
- monitorare l'esecuzione delle attività di rimedio che si rendono necessarie a fronte dei rilievi riscontrati, ivi comprese quelle previste in materia di prevenzione e protezione dai rischi sul luogo di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- recepire le informative e le direttive in materia trasmesse dalla Capogruppo.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento della sua funzione, si avvale del supporto dei Referenti Interni delle Funzioni Aziendali di Controllo.

L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un apposito documento che descrive e regola gli aspetti ad esso inerenti, costituito dal "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01*" e si fa carico degli aggiornamenti dello stesso.

Tale documento dispone, in particolare, la composizione, i compiti, gli obblighi e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

La Banca ha provveduto ad adottare il *“Regolamento dei flussi ex D.Lgs. 231/01”* e, all'occorrenza, ne cura gli aggiornamenti.

Al fine di consentire una sua piena e autonoma capacità operativa, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un budget di spesa annuo, che può essere impiegato a suo insindacabile giudizio e senza la preventiva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, per lo svolgimento della propria attività istituzionale (ad esempio, nel caso in cui vi sia la necessità di avvalersi di consulenti esterni che coadiuvino l'Organismo nella vigilanza su determinati processi o aree di interesse).

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

### **6.7.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, per rendere effettivo l'esercizio delle sue funzioni, deve poter essere informato in merito a fatti o ad eventi che possono ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

I flussi informativi, infatti, rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei reati, in quanto utili per conoscere e gestire tempestivamente i relativi rischi.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni a esso attribuite;
- può avvalersi, attraverso l'utilizzo del budget annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo, ovvero per l'aggiornamento del Modello;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente, ovvero a evento, i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti, come definiti e comunicati alla struttura della Banca;
- raccoglie eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole presunzione di commissione, di reati rilevanti ai fini del Decreto e altresì riguardanti, in generale, i comportamenti non in linea con le regole di condotta sancite nel Codice Etico e del Codice di Comportamento;
- riceve altresì: le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto; i rapporti predisposti dalle funzioni interne e/o da soggetti esterni nell'ambito delle loro attività di controllo; i verbali delle Autorità di Vigilanza dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto; le notizie relative alla violazione del Modello 231, a

qualsiasi livello aziendale, con evidenza dei procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

In funzione di ciò, si rende necessario un costante scambio di informazioni tra i Destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, nel Modello 231 adottato dalla Banca vengono individuate due tipologie di flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza:

1) Segnalazioni: da inviare in caso di rilevazione di gravi comportamenti illeciti o, più in generale, di comportamenti non corretti nella conduzione del lavoro e degli affari in violazione del Modello.

A questo proposito, tutti soggetti coinvolti nelle attività sensibili sono tenuti a segnalare tempestivamente all'ODV, tramite i canali informativi specificamente identificati:

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

2) Flussi informativi periodici: richiesti dall'ODV alle singole Funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area aziendale di appartenenza, al fine di consentire all'Organismo stesso di monitorare l'insorgenza di attività sensibili, il funzionamento e l'osservanza del Modello.

A tal merito, la Banca si è dotata di uno specifico "Regolamento dei flussi informativi (D.Lgs. 231/2001)" e, all'occorrenza, ne segue gli aggiornamenti, in condivisione con il Consiglio di Amministrazione della Banca.

- 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, oltreché di violazione delle regole previste dal Modello stesso, dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento (se e in quanto attinenti la materia), ovvero per veicolare i flussi informativi, sono garantiti idonei canali di comunicazione secondo quanto specificato dalla normativa di gruppo in materia di whistleblowing.
- I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca, anche con riferimento alla disciplina del whistleblowing.

Il sistema disciplinare della Banca prevede sanzioni nei confronti dei Destinatari che violano le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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

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

### **6.7.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza della Banca, secondo quanto previsto dal *“Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01”*, dal *“Regolamento dei flussi informativi (D.Lgs. 231/2001”* e in conformità alle *“Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti all'interno del Gruppo”* è tenuto a riferire al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'individuazione di eventuali aspetti critici, nonché alle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, ed altresì in riferimento all'attività di analisi dei rischi (*risk assessment*) in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, predispone una relazione almeno con cadenza annuale, o comunque ad evento o ogniqualevolta ne ravvisi l'opportunità.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza riferisce alla Capogruppo sull'adozione e sugli aggiornamenti del Modello e della relativa regolamentazione interna in materia, nonché, se del caso, in merito all'attuazione del Modello, tenuto conto degli eventuali rilievi riscontrati nell'attività di verifica e della loro criticità ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;

## **6.8 La selezione e la formazione del personale dipendente e la diffusione del Modello**

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

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

### **6.8.1 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 e affidabilità.

La Banca si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del personale, affinché la correttezza, la professionalità e l'impegno loro richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Banca.

## **6.8.2 La formazione del personale**

L'attività di formazione qui d'interesse 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 delegati.

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

La partecipazione ai programmi di formazione da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio dei Responsabili delle competenti Unità di Staff.

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

## **6.8.3 La comunicazione del Modello**

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, conduce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere la conoscenza del Modello a tutti i Destinatari.

Con riguardo agli Esponenti Aziendali, ai Dipendenti e ai Collaboratori è prevista la consegna, in sede di assunzione ovvero di assegnazione della carica, di copia cartacea o digitale del Modello a cura dell'Unità di Staff, Segreteria di Direzione e Presidenza.

La Banca, a seguito degli aggiornamenti del Modello, provvede ad informare in proposito i Destinatari e mette a loro disposizione la nuova versione, tipicamente mediante la pubblicazione nella intranet aziendale.

## **6.8.4 La scelta dei consulenti esterni**

La scelta e la gestione dei consulenti e dei fornitori deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, nel rispetto delle modalità e dei poteri di spesa di tempo in tempo disciplinati nella regolamentazione interna in materia.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con i consulenti e fornitori devono essere inserite opportune clausole che consentano alla Banca di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non siano in linea con le norme del Modello;
- le strutture aziendali che si avvalgono del consulente o del fornitore, o che sono designate come responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e

valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

## 6.9 Il sistema disciplinare

La regolamentazione e le procedure interne riferite ai diversi processi aziendali, prescrivono nel dettaglio la corrispondente ripartizione dei ruoli, responsabilità e i relativi controlli, a presidio del regolare svolgimento dell'attività della Banca, secondo canoni di sana e prudente gestione.

Elemento qualificante del Modello e, al contempo, 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 della Banca.

Al riguardo il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre (o rimandare a) 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, infatti, è 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 degli incarichi assegnati.

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

Tali violazioni vengono dunque perseguite dalla Banca, con tempestività e immediatezza, nelle forme più opportune e nel rispetto del principio di proporzionalità.

In particolare, la Banca adotta:

- 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, nonché quelle formulate nei contratti collettivi nazionali di settore, o in altre leggi e norme contrattuali di riferimento, se del caso;
- 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 trovano 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.

### **6.9.1 Il procedimento sanzionatorio nei confronti del Personale dipendente**

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

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'applicazione 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 soggetto competente identificato dal Regolamento disciplinare.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avvengono 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.

### **6.9.2 Le misure disciplinari nei confronti del Personale dipendente**

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutti i dipendenti sono tenuti a osservare sono disciplinate dalla Banca e disponibili sulla intranet aziendale e/o sul data base informativo della Banca, ai quali si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascuno.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento (laddove censurabili in materia), 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 od 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 comunque essere 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 CCNL, 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 e 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, coerentemente alle disposizioni del Regolamento disciplinare.

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

### **Are Professionali e Quadri Direttivi**

In caso di violazione accertata del Codice Etico o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia) o delle regole previste dai protocolli interni di cui al Modello, ad opera di

uno o più dipendenti appartenenti alle aree professionali e/o ai quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale o 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 (come rinnovato con l'accordo siglato dalla Delegazione sindacale di Federcasse e dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo in data 11 giugno 2022).

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 normativa interna per l'individuazione dei soggetti competenti all'assunzione dei relativi provvedimenti.

### **Dirigenti**

In caso di violazione accertata del Codice Etico o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia) o delle prescrizioni 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 o al soggetto competente identificato dal Regolamento disciplinare, 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 per l'assunzione delle opportune misure.

### **Soggetti in posizione apicale**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione della notizia di un'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia), commessa dal Direttore Generale e/o dal Vice-Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti.

## **6.9.3 Le misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca**

### **Amministratori**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della notizia di un'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia), commessa da uno o più Amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione, procedendo anche ad autonomi accertamenti, in riunione collegiale e con l'esclusione del parere e del voto dell'Amministratore o degli Amministratori in causa e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti.

Nel caso della notizia di un'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia), commessa da parte di tutti gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale, che si farà carico di attivare tutte le opportune azioni e misure.

### **Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli altri Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di un'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia), commessa da uno o più Sindaci.

Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti, in riunione collegiale e con l'esclusione del parere e del voto del Sindaco o dei Sindaci in causa e sentito il Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti.

Nel caso della notizia di un'avvenuta violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice di Comportamento o del Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia), commessa da tutti i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione si farà carico di attivare tutte le opportune azioni e misure.

## **6.9.4 Le misure nei confronti dei Consulenti, Collaboratori e Fornitori**

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori e Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello, nel Codice Etico o nel Codice di Comportamento (laddove censurabile in materia) 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.

## **6.10 Segnalazioni**

La normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing, a cui espressamente si rinvia, riconosce, ai soggetti legittimati, la facoltà di poter segnalare le violazioni delle normative interne ed esterne nelle materie ivi elencate. In tale ambito rientrano anche le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del presente Modello. Nello specifico, la Banca ha previsto un canale di segnalazione che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante per il tramite di una piattaforma informatica, disponibile in apposita sezione del sito aziendale, che consente la segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

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

## Parte Speciale

### 7 Il contenuto

La Parte Speciale è organizzata in specifici protocolli per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto, dove vengono riportate le attività sensibili della Banca, nell'ambito delle quali è ragionevolmente ipotizzabile la commissione di tali reati, nonché i presidi di controllo e le misure organizzative adottati dalla Banca al fine di prevenirne la commissione.

#### 7.1 I protocolli specifici allegati al Modello

Nella Parte Speciale del Modello si riporta innanzitutto l'elenco dei protocolli specifici predisposti per le varie tipologie di reato previste dal Decreto, con indicazione del corrispondente riferimento di legge e la formulazione di una breve descrizione.

I protocolli in argomento sono allegati al Modello e ne costituiscono parte integrante.

##### ➤ **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 – Delitti 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 – 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- quindecies – Reati tributari
- **PARTE SPECIALE U:**
  - Art. 25- sex decies - Contrabbando
- **PARTE SPECIALE V:**
  - Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale.

- Art. 25 duodevices – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Per ogni tipologia di reato sono state identificate le attività a rischio e le funzioni nell'ambito delle quali tali reati possono essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

La Parte Speciale non comprende uno specifico protocollo in relazione alla fattispecie di reato *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (articolo 25-quater.1 del Decreto), in quanto è da ritenersi non ipotizzabile in relazione all'operatività della Banca.

Analogamente non è stato predisposto alcun protocollo per il caso dei *“Delitti contro l'industria e il commercio”* (articolo 25-bis.1 del decreto), in quanto è da ritenersi non pertinente l'oggetto dell'attività della Banca e neppure per la casistica dei *“Reati transnazionali”* (articolo 3 Legge 146/2006), in quanto è da ritenersi scarsamente plausibile il coinvolgimento diretto della Banca in attività di natura transnazionale, seppure astrattamente inserita nell'attività di *Risk Assessment*.

## 7.2 I presidi organizzativi

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 (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management);
  - controlli di terzo livello (Internal Audit).
- **“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 attraverso la pubblicazione nella Intranet aziendale.

## 7.3 Le regole e i controlli applicabili alle attività sensibili

Nel corso delle attività che hanno condotto alla formulazione del Modello, la Banca, dopo avere effettuato un attento esame dei reati considerati dal Decreto, ha individuato i principali controlli da eseguire a presidio del rischio di commissione dei reati stessi.

Tali controlli, peraltro, trovano sostegno nei principi fissati nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, che costituiscono parte integrante del Modello.

I controlli trovano già declinazione ed esplicitazione nella regolamentazione interna e sono oggetto, laddove necessario, di interventi di revisione o di nuova implementazione.

Per il corretto svolgimento delle attività aziendali valgono le disposizioni, generali o particolari, assunte nel tempo mediante testi unici, regolamenti, policies, procedura, circolari, disposizioni operative e comunicazioni di servizio, in coerenza con le disposizioni di vigilanza.

Con riferimento 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 regolamentare idoneo ad indirizzare lo svolgimento delle attività. Tale sistema viene sistematicamente aggiornato alle evoluzioni delle normative e della struttura organizzativa.
- **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 (ad esempio, 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 dei compiti all'interno della Banca è improntato al principio 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 presidiata da meccanismi informatici 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 potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'esame dei flussi periodici trasmessi dalle funzioni aziendali che svolgono attività sensibili ai reati e altresì dalle funzioni di controllo.

L'insieme delle regole e dei controlli è parte fondamentale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca.

\* \* \*