

**MODELLO 231/2001**

**PARTE GENERALE**

**Delibera Consiglio di Amministrazione 23 febbraio 2016**

**Aggiornamento Consiglio di Amministrazione 17 novembre 2017**

**Aggiornamento Consiglio di Amministrazione 28 febbraio 2019**

**Aggiornamento Consiglio di Amministrazione 16 dicembre 2021**

**Aggiornamento Consiglio di Amministrazione 10 febbraio 2023**

**Aggiornamento Consiglio di Amministrazione 28 giugno 2024**

**Documento inserito nel PGS – Progetto Governo Societario**

## SOMMARIO

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>2</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>GLOSSARIO DEL MODELLO</b> .....	<b>7</b>
<b>LA NORMATIVA E I REATI</b> .....	<b>10</b>
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 .....	10
I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI .....	11
REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ EX. D.LGS.231/2001.....	15
<b>LE SANZIONI PREVISTE</b> .....	<b>18</b>
LE SANZIONI PECUNIARIE .....	18
LE SANZIONI INTERDITTIVE .....	18
LA CONFISCA .....	19
LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA .....	20
DELITTI TENTATI .....	20
<b>AZIONI CHE CIRCOSCRIVONO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA</b> .....	<b>21</b>
<b>LA SEGNALEZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b> .....	<b>22</b>
<b>CONTESTO LEGATO ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE SANITARIE</b> .....	<b>23</b>
<b>ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO 231/2001</b> .....	<b>24</b>
PREMESSA .....	24
OBIETTIVI E SCOPO DEL MODELLO .....	24
RISCHIO ACCETTABILE .....	25
FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO .....	25
1) Preliminare analisi del contesto aziendale .....	25
2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio reato” .....	25
3) Disegno del Modello .....	27
<b>SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI</b> .....	<b>28</b>
SISTEMA DI CONTROLLO AI FINI DELLA COMPLIANCE FISCALE .....	28
SISTEMA INTEGRATO DI CONTROLLO – CORPORATE GOVERNANCE .....	28
<b>STRUTTURA DEL MODELLO</b> .....	<b>30</b>
PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO .....	30
DESTINATARI DEL MODELLO 231/2001 .....	31
AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	32
COMUNICAZIONE E INFORMATIVA SUL MODELLO 231/2001.....	32
ATTIVITÀ FORMATIVA RELATIVA AL MODELLO 231/2001.....	32
RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI .....	33
<b>MODELLO 231 E ANALISI DEI RISCHI REATO EX D.LGS.231/2001</b> .....	<b>35</b>
CRITERI GENERALI DI BASE .....	35

CRITERI DI SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI .....	35
CRITERI DI GESTIONE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	36
CRITERI DI GESTIONE DELLA POSIZIONE DEI SOGGETTI IN SITUAZIONI DI CRISI D'IMPRESA E CORRELAZIONI CON IL DECRETO 231/2001 – CENTRALITÀ DEL MODELLO E AREE A RISCHIO REATO .....	37
QUALIFICAZIONE GIURIDICA DELLA BANCA .....	37
MODELLO E UNITÀ ORGANIZZATIVE DELLA BANCA .....	38
MODELLO E REVISIONE INTERNA .....	38
MODELLO E COMPLIANCE .....	38
MODELLO E FUNZIONE ORGANIZZAZIONE .....	39
MODELLO E LEGALE .....	39
MODELLO E PERSONALE.....	39
MODELLO E FUNZIONE ANTIRICICLAGGIO.....	39
MODELLO E MONITORAGGIO CREDITI .....	39
IL CODICE ETICO .....	40
IL CODICE DISCIPLINARE .....	40
METODOLOGIA DI ANALISI APPLICATA.....	40
ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	41
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA 231/2001 .....</b>	<b>42</b>
COSTITUZIONE DELL'ODV 231/2001 DELLA BANCA .....	43
CESSAZIONE DELL'INCARICO .....	43
ATTIVITÀ .....	44
FLUSSI INFORMATIVI.....	44
<b>SEGNALAZIONI .....</b>	<b>47</b>
SEGNALAZIONI DERIVANTI DAL CANALE WHISTLEBLOWING .....	47
MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI E DELLE SEGNALAZIONI .....	48
<b>SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>49</b>
PRINCIPI GENERALI .....	49
ACCERTAMENTI .....	49
SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI: AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI .....	50
SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI: DIRIGENTI.....	50
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	50
MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI/FORNITORI/PARTNERS .....	50
MISURE RELATIVE AL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	51
DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	51
<b>STRUTTURA DEI PRESIDI DI CONTROLLO .....</b>	<b>51</b>
<b>ULTERIORI ATTIVITÀ OGGETTO DI CONTROLLO .....</b>	<b>52</b>



## **PREMESSA**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (D. Lgs. 231/2001 o Decreto), ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse (dipendenti, esponenti, collaboratori, promotori).

La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende; in particolare è recentissima la revisione delle linee operata dopo tanti anni da parte di Confindustria.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, la SANFELICE 1893 Banca Popolare (Banca) ha sviluppato e adottato, un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (Modello 231/2001 o Modello o MOG).

Il MOG è soggetto a tempestiva rivisitazione così come definito in seguito anche per la frequente variazione/implementazione dei reati presupposto. La Banca è consapevole che non esiste un obbligo giuridico di adozione del MOG e che il sistema dei controlli così come disegnato dalla Vigilanza sia in linea con quanto necessario per l'esenzione da responsabilità e che l'assenza del MOG non comporta una sanzione specifica, ma è certa che la sua adozione può consentire di focalizzare maggiormente la struttura sulle tematiche della responsabilità amministrativo/penale, nonché fornire agli stakeholders una ulteriore evidenza dell'attenzione prestata dalla Banca alla materia del controllo ai fini di prevenzione. Ed è proprio a quest'ultimo proposito che la Parte Generale del MOG oltre al Codice Etico della Banca sono pubblicati sul sito internet a disposizione del pubblico indistinto.

L'adozione del Modello, peraltro, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- Sensibilizzare e richiamare ad un comportamento corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- Prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- Attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Il presente documento descrive il Modello 231/2001 adottato dalla Banca ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Banca in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto ed i conseguenti rischi legali e reputazionali.

Nella Parte Generale, dopo aver tracciato alcuni cenni normativi e richiamato i principi del Decreto, vengono illustrate le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, compiti e ruolo dell'Organismo di Vigilanza 231/2001 (Organismo di Vigilanza o OdV o OdV 231/2001), alla formazione del personale, ai destinatari e all'ambito di applicazione del Codice Etico e del codice disciplinare.

Il Modello oltre a questa parte generale descrittiva dei contenuti, ma soprattutto dei principi ispiratori, include le seguenti parti speciali:

- **Parte Speciale** - Documento che riepiloga una serie di attività, di controlli e meccanismi di reporting allo scopo di garantire l'adeguatezza del proprio sistema organizzativo alle regole previste dal Decreto in esame e Protocolli adottati; si tratta di elaborazioni a livello di insieme di reati omogenei.
- **Flussi Informativi** - Dettaglio dei flussi informativi da/verso l'Organismo di Vigilanza – peraltro già accennati nella parte generale, inclusi i flussi negativi.
- **Procedure di Segnalazione** - Modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle sospette violazioni del Modello, che si affianca alla procedura di whistleblowing (*"Procedura di segnalazione*

*delle violazioni commesse all'interno del gruppo bancario "Whistle-blowing"» - versione 2015 e successivi aggiornamenti, da ultimo aggiornamento ex D.Lgs. 24/2023) adottata dalla Banca conformemente alle disposizioni di Vigilanza.*

L'adeguatezza del Modello, come si vedrà oltre, viene periodicamente monitorata e valutata dall'Organismo di Vigilanza, un apposito organo istituito dalla legge 231/2001 proprio allo scopo di fungere da garante della corretta gestione del MOG una volta che l'azienda abbia deciso di attuarlo.

## GLOSSARIO DEL MODELLO

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

**ABI:** Associazione Bancaria Italiana

**ANIA:** Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici

**Aree – attività sensibili:** articolazioni aziendali nell’ambito delle quali vengono svolte attività sensibili nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento

**Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone la Banca al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto

**Attività formativa ed informativa:** l’attività di informazione e diffusione del modello tra i cc.dd. “portatori di interesse

**Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d’Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere

**Autorità Pubbliche di Vigilanza:** a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza la Consob, la Banca d’Italia, la Borsa Italiana, l’Autorità per l’energia elettrica e il gas, l’Autorità garante della concorrenza e del mercato, l’Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l’Autorità Garante per la protezione dei dati personali

**Banca:** SANFELICE 1893 Banca Popolare Società Cooperativa per Azioni

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito

**Catalogo Reati:** il documento, parte integrante del Modello, che analizza le norme incriminatrici contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale richiamate dal Decreto Legislativo 231/01 e dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate ed esemplifica le principali casistiche di reato che possono verificarsi all’interno della Società (Allegato del Modello)

**Codice Etico:** declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**Collaboratori:** coloro che agiscono per la Banca sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati)

**Consob:** Commissione Nazionale per le Società e la Borsa

**Decreto o D. Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

**D. Lgs. 231/2007:** il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di 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 ed integrazioni)

**D. Lgs. 24/2023:** il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

**Destinatari del Codice Etico e Carta dei Valori:** componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Soggetti Terzi

**Destinatari del Modello:** componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione, Principali fornitori

**Dipendenti e Personale:** lavoratori a tempo determinato e indeterminato in conformità al CCNL applicabile (impiegati, quadri e dirigenti)

**DPO:** Data Protection Officer/ Responsabile della Protezione dei Dati

**Enti:** enti forniti di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica

**Enti pubblici economici:** Enti pubblici che esercitano in via principale e prevalente un'impresa, avvalendosi di strumenti privatistici. Rimane il legame con la Pubblica Amministrazione in quanto gli organi di vertice sono nominati in tutto o in parte dai Ministeri competenti per il settore in cui opera l'ente (ad es. ISTAT)

**Flussi informativi:** tutte le informazioni che vengono trasmesse inviate all'Organismo di Vigilanza ai sensi del presente Modello, dell' *"Allegato 2 – Tabella dei Flussi Informativi – Modello Organizzativo 231/2001"* e del *"Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001)"*

**G.D.P.R.:** Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali Regolamento UE 2016/679

**Legge 146/2006:** Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (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)

**Legge 30 novembre 2017, n. 179:** la Legge 179/2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* e pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017, si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione e disciplina la tutela del soggetto che abbia segnalato un illecito di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (c.d. *whistleblower*)

**Linee Guida ABI:** Linee Guida per il settore bancario in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Bancaria Italiana

**Linee Guida ANIA:** Linee guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici

**Linee Guida CNDEC:** Linee guida predisposte dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in materia di responsabilità amministrativa degli enti

**Linee Guida Confindustria:** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria (agg giugno 2021)

**Modello (MOG):** Il modello organizzativo ex. D.Lgs.231/2001 art. 6 c.1. adottato dal Consiglio di Amministrazione della Banca

**Modulo segnalazioni all'OdV:** documento allegato al Modello, contenente apposito Modulo al fine di segnalare la commissione o tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**OdV:** Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento

**Organi Aziendali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato Esecutivo

**P.A. o PA:** La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio anche appartenenti ad organi della Comunità Europea e di Stati esteri

**Protocolli:** Strumenti/procedure di controllo (regolamenti, procedure informatiche, fascicoli regolamentari, manuali operativi, ecc.) adottati dalla Banca per prevenire i reati ex D.Lgs. 231/2001, che sono parte

integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) **Reati**: i reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001 e della Legge 146 del 16 marzo 2006 e leggi collegate

**SCI**: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Banca

**Segnalazione**: L'atto, in forma scritta o orale, con il quale il Soggetto Segnalante segnala un comportamento, che viola le disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, può essere:

- **"interna"**: quando indirizzata al Responsabile del procedimento
- **"esterna"**: quando indirizzata all'ANAC

**Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello

**Soggetti in posizione apicale**: Ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs. 231/2001, si considerano tali le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di controllo o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"

**Soggetto segnalante**: Il soggetto che, in base a quanto stabilito nella *"Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all'interno della banca – whistleblowing"*, è legittimato a presentare una Segnalazione, in particolare: i Dipendenti della Banca e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Banca al fine di effettuare la segnalazione

**Soggetto segnalato**: Il Soggetto che, in base a quanto stabilito nella *"Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all'interno della banca – whistleblowing"*, può essere oggetto di Segnalazione

**Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (o dipendenti)**: i sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, sono le "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)"

**Soggetti Terzi**: controparti contrattuali sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, ecc.) con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle attività a rischio

**Stakeholders**: soggetti che hanno un interesse nei confronti della Banca ed in particolare i suoi Soci

**T.U.:** D. Lgs. 81/2008 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"

**T.U.F.:** D. Lgs. n. 58/1998, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"

**T.U.P.I.:** Testo Unico Pubblico Impiego

**Unità Organizzativa o u.o.:** Direzione Generale, Area, Ufficio previsti dall'Organigramma Aziendale che insieme compongono la Struttura organizzativa della Banca

## **LA NORMATIVA E I REATI**

### **IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Tale decreto intende adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

- 1) Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- 2) Convenzione del 26.05.1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- 3) Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati elencati nel Decreto e commessi nel loro interesse o vantaggio. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

L'art. 5 del Decreto ritiene l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) Da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione 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;
- b) Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente, contemplati nell'art. 5, quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L'interesse esprime la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento): l'interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita. Il vantaggio è il risultato materiale dell'azione delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito dall'ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse ed è dunque verificabile solo *ex post*.

L'inclusione all'interno dei reati-presupposto di quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto) e dei reati ambientali (art. 25 *undecies*), ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell'evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di "interesse" dell'ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.04.2014 emessa "*nell'ambito del processo per i fatti tragici della Thyssen*", hanno chiarito che "*nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antiggiuridico*". Viene chiarito che tale soluzione "*non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] E' ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente*".

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

#### ***I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI***

Ai sensi di quanto descritto secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli Enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo Decreto (e sue s.m.i.) e nella Legge 146/06 agli artt. 3 e 10 (concernente i c.d. Reati transazionali così come successivamente definiti), qualora sussistano determinati presupposti:

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

In ordine al **primo presupposto** concernente la tipicità dei reati presupposto vale evidenziare che il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001).

Il novero dei reati (dettagliatamente riportati nel documento "Allegato 1 – Catalogo dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001") è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere, alla data di adozione del presente Modello, i seguenti reati:

- a) **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (art. 24): articolo introdotto dal Decreto-Legge 23 maggio 2008, n. 92, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- b) **reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis): articolo introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8, dal D.L. 21 settembre 2019 n. 105;
- c) **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter): articolo introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- d) **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (art. 25): articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75;
- e) **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis): articolo introdotto dal D. Lgs. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, e modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125;
- f) **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1): articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- g) **reati societari** (art. 25-ter): articolo introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023 n. 19;
- h) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater): articolo introdotto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7;

- i)* **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater*.1): articolo introdotto dall'art. 8, comma 1, della Legge 9 gennaio 2006, n. 7;
- j)* **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqies*): articolo introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dalla Legge 4 marzo 2014, n. 39, dalla Legge del 29 ottobre 2016, n. 199;
- k)* **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (art. 25-*sexies*): articolo introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62;
- l)* **reati riconducibili alla violazione di norme sulla sicurezza, sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art 25-*septies*): articolo introdotto dal D.Lgs. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- m)* **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies*): articolo introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in vigore dal 29/12/2007 e modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- n)* **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-*octies*.1): articolo introdotto dal D. Lgs. del 8 novembre 2021 n. 184 e modificato dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137 e dalla Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19;
- o)* **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies*): articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- p)* **delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazione mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies*): articolo introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121;
- q)* **reati ambientali** (art. 25-*undecies*): articolo introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dal D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 e dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137;
- r)* **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*): articolo introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 e dalla Legge 10 marzo 2023 n. 20;
- s)* **razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies*): articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21;
- t)* **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies*): articolo introdotto dalla Legge 3 gennaio 2019, n. 39;
- u)* **reati tributari** (art. 25-*quinqiesdecies*): articolo introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, modificato dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75 e dal D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156;
- v)* **contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies*): Articolo aggiunto dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75;
- w)* **delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-*septiesdecies*): articolo introdotto dalla Legge del 9 marzo del 2022, n. 22 e modificato dalla Legge 22 gennaio 2024, n. 6;
- x)* **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-*duodevicies*): articolo introdotto dalla Legge del 9 marzo del 2022, n. 22;
- y)* **reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, per brevità, anche la "Legge 146/2006"), recante "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".

Non si può escludere, in futuro, l’inserimento di nuove fattispecie di reato nel Decreto o, come nel caso della sopra menzionata Legge 146/2006, l’emanazione di testi legislativi che, pur non modificando direttamente il Decreto, ne dispongano l’applicabilità - integrale o meno - a ulteriori fattispecie di reato.

In ordine alla necessaria commissione di uno dei reati-presupposto indicati in via tassativa dal decreto 231, negli articoli 24 e seguenti si evidenzia che – anche come riportato dalle recenti linee guida Confindustria (agg. 2021) - *il principio di tassatività dei reati che possono comportare la responsabilità dell’ente è stato messo in discussione da un recente orientamento interpretativo dottrinale emerso in relazione al reato-presupposto di autoriciclaggio (art. 25- octies decreto 231).*

Al riguardo, infatti si registrano due orientamenti: da un lato, quello per cui la responsabilità 231 sarebbe limitata ai casi in cui il reato base dell’autoriciclaggio sia anche uno dei reati-presupposto indicati nel decreto 231; dall’altro, quello per cui la richiamata responsabilità si configurerebbe anche in presenza di ulteriori fattispecie di reato base.

Si rileva che, per effetto dell’interpretazione estensiva (la seconda sopra richiamata), l’ente potrebbe incorrere nella responsabilità 231 anche in relazione a reati estranei al catalogo contenuto nel decreto 231. Tale catalogo perderebbe la natura tassativa e risulterebbe integrato attraverso il rinvio indeterminato a ulteriori fattispecie di reato, con la conseguente difficoltà di predisporre adeguate misure di prevenzione e il rischio di allargare l’ambito di applicazione dei Modelli 231 a ulteriori aree di compliance non ricomprese nell’ambito del decreto 231.

Ferme restando le necessarie valutazioni “estensive e trasversali” il presente Modello 231 permane impostato ai sensi del principio di tassatività dei reati presupposto riportati ai sensi dei diversi aggiornamenti all’interno dell’allegato “Catalogo dei reati presupposto”.

**Ulteriore presupposto** per la determinazione della responsabilità dell’Ente, ai sensi di quanto disposto dall’art. 5 del Decreto, è la commissione di un reato presupposto nel suo interesse o a suo vantaggio. Ai sensi di quanto confermato dalla prevalente dottrina e giurisprudenza, il requisito dell’interesse è da intendersi distinto e alternativo rispetto a quello del vantaggio.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

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

Pertanto, la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all’ente collettivo sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell’ente. Ne consegue che l’Ente non risponde se il reato è stato commesso nell’esclusivo interesse delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, Decreto). In tal caso,

anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni addebito. Quindi in sostanza è esclusa la responsabilità dell'ente ove risulti che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo dei soggetti che lo hanno posto in essere (o nell'interesse di terzi) e l'ente non abbia tratto alcun vantaggio dalla commissione dei fatti illeciti.

In ordine ai fondamentali e rilevanti concetti di interesse e vantaggio si evidenzia – così come rilevato dalla Linee guida Confindustria (agg. 2021) – che *“secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).”*

*“Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici – soprattutto di carattere patrimoniale – tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).”*

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

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

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

Vale precisare che tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

Inoltre, in ordine alla responsabilità dell'Ente, si evidenzia che, qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

In ordine alla responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, vale infine precisare che il medesimo può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ad alcuni reati commessi all'estero, fatta salva la

sussistenza di alcuni presupposti specifici (oltre a quanto già individuato per tutte le tipologie di reato) ovvero:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto apicale funzionalmente legato alla società;
- l'ente deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.
- nell'ipotesi nella quale la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai citati articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### **REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ EX. D.LGS. 231/2001**

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Infatti, in caso di reato commesso alla luce dei presupposti esposti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che in precedenza sono state definite hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in particolare sull'attenzione che il modello ha prestato ai protocolli di controllo per evitare l'accadimento del reato di che trattasi.

La Banca dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Banca risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

Il D.Lgs. 231/2001 ed in particolare l'art 7 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- Costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, graduando le priorità degli interventi in base al livello di rischiosità rilevato;
- Prevedere specifici protocolli e procedure funzionali a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire (normativa interna);
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei protocolli e quindi del modello;

- Introdurre uno specifico Codice Etico (attualmente obbligatorio per le Banche ai sensi della normativa di Vigilanza: capitolo 3 del Titolo IV della Prima Parte della Circolare di Banca d'Italia 285/2013) e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- Definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, e di attuare una adeguata segregazione delle funzioni;
- Formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- Assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Il legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello la verifica periodica e l'eventuale modifica del MOG quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività.

In giurisprudenza ormai è invalso una sorta di criterio soggettivo di imputazione della responsabilità (e non solo oggettivo) laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della strategia aziendale o quantomeno dipenda da una colpa di organizzazione. Ciò significa che qualora proprio la strategia aziendale abbia indirizzato in qualche modo verso la commissione del reato ovvero verso una organizzazione carente, ad esempio, per motivi di contenimento dei costi, viene alla società imputata la volontà (criterio soggettivo) di commettere il reato e non solo quella di esserne responsabile indiretto (criterio oggettivo) in quanto si svolge al suo interno.

Sul tema, ed in particolare in ordine alla prima condizione esimente di cui al punto a) concernente l'adozione ed attuazione di un Modello organizzativo, vale evidenziare quanto rilevato dalla Linee guida Confindustria (agg. 2021) ovvero: «*Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*

*Dunque, l'efficace attuazione del modello richiede, **in via principale:***

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;*
- c) adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.»***

Con la sentenza n. 23401 della Corte di Cassazione, depositata il 15 giugno 2022, si è stabilito che, nel giudicare l'idoneità del Modello, la commissione del reato non equivale a dimostrare in automatico l'inidoneità del Modello stesso. Più in particolare, l'idoneità di un Modello organizzativo deve essere valutata anche alla stregua del criterio di adeguatezza alla luce delle specifiche caratteristiche dell'Ente e della relativa operatività. La Cassazione ha, infatti, ritenuto che, solo se "*calibrato sulle specifiche caratteristiche dell'ente (dimensioni, tipo di attività, evoluzione diacronica), il Modello può ritenersi effettivamente idoneo allo scopo preventivo affidatogli dalla legge*" Pertanto, nella progettazione e nella implementazione del Modello organizzativo, la Banca ha individuato le cautele e i presidi da porre in essere al fine di offrire una rappresentazione effettiva delle attività dell'Ente che sia il più "*singolare possibile*". Il Modello della Banca, dunque, ricomprende gli spunti operativi derivanti "*anche*" dalle autorevoli indicazioni delle associazioni di categoria, ad esempio contenute nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria.

Queste ultime, in particolare, individuano le fasi operative che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- Mappatura degli ambiti aziendali, tenendo conto delle attività, delle funzioni e dei processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato;
- Analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente;

Valutazione/adequamento del sistema dei controlli preventivi eventualmente esistente, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

## **LE SANZIONI PREVISTE**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

### ***LE SANZIONI PECUNIARIE***

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- a) della gravità del fatto;
- b) del grado della responsabilità dell'ente;
- c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- a) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Banca non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- c) la Banca abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- d) la Banca abbia, nei termini previsti dalla norma, adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire per il futuro reati della specie di quello verificatosi.

### ***LE SANZIONI INTERDITTIVE***

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- a) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- b) in caso di profitto di rilevante entità;
- c) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva. L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta ove la Società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stata condannata, almeno tre volte nei sette anni precedenti alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla Banca, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la Banca o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive". Tale reato si realizza, qualora nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate. A titolo esemplificativo, tale reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

#### **LA CONFISCA**

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del Decreto) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione

apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorquando questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittive.

#### ***LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA***

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

#### ***DELITTI TENTATI***

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, 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.

### **AZIONI CHE CIRCOSCRIVONO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

L'art. 17 del Decreto prevede forme di limitazione della responsabilità qualora l'ente abbia:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque adoperato in tale senso;
- 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;
- messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Sussistendo tali condizioni, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, viene definito che all'ente non vengono applicate, in caso di condanna, le sanzioni interdittive, ovvero vengono revocate – ai sensi dell'art. 50 comma 1 - le misure cautelari interdittive qualora fossero state azionate.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 12, forme di riduzione della sanzione pecuniaria nella misura della metà, qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

La riduzione della sanzione pecuniaria sarà da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente: i) ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato in tale senso; ii) 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. Sussistendo entrambe le condizioni la sanzione pecuniaria sarà ridotta anche fino alla metà.

## **LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)**

In data 15 marzo 2023, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, Serie Generale n. 63, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, per brevità, anche “D. Lgs. 24/2023”), recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”, che ha ampliato la disciplina sulla tutela da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative, rispetto a quanto disposto dalla Legge 179/2017 che aveva riformato la disciplina sulla materia contenuta nel T.U.P.I.

In tale ambito, il Modello è stato adeguatamente integrato con il recepimento delle disposizioni contenute all’interno della documentazione aziendale volta a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute previsioni normative. Nello specifico, una funzione cruciale viene assegnata al documento *“Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all’interno della banca – whistleblowing”* tempo per tempo vigente, alla quale si rinvia, precisando che le segnalazioni dalla medesima disciplinate devono intendersi riferite ad un canale diverso rispetto a quanto previsto in ordine ai flussi informativi inviati all’Organismo di Vigilanza ai sensi del presente Modello, dell’ *“Allegato 2 – Tabella dei Flussi Informativi – Modello Organizzativo 231/2001”* e dal *“Regolamento Di Funzionamento Dell’organismo Di Vigilanza (di cui all’art. 6 del D. Lgs. 231/2001)”*.

## **CONTESTO LEGATO ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE SANITARIE**

- *Ai sensi di quanto emerso dall'esperienza connessa alla gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, gli enti hanno necessariamente dovuto avviare una valutazione relativa ai rischi a cui le imprese sono esposte e che le stesse sono chiamate a gestire sotto un duplice profilo: con riguardo ai rischi diretti, ossia direttamente conseguenti ad un contagio pandemico nell'ambiente di lavoro (c.d. rischio sanitario);*
- con riguardo ai rischi indiretti, ossia non strettamente connessi alla gestione del rischio pandemico in sé in ambito aziendale ma che afferiscono a talune fattispecie di reato rilevanti in chiave d.lgs. 231/2001 (rischio di natura finanziaria legato a fenomeni di organizzazione criminale).

Entrambi i rischi comportano conseguenze non solo sul piano della responsabilità penale individuale, ma anche in relazione ad un possibile coinvolgimento dell'impresa ai sensi del Decreto 231/2001 (di seguito anche "decreto") in considerazione del fatto che molti dei reati connessi ai suddetti rischi risultano infatti contemplati nell'elenco dei reati cd. presupposto

Ci si riferisce infatti, da un lato, ai reati di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001 "reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", per quanto concerne l'ambito del rischio sanitario, dall'altro, ai reati afferenti alla sfera delle "infiltrazioni criminose" tra i quali,

- Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- Art. 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24 ter Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- Art. 25 ter Reati societari;
- Art. 25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio.

La Banca ha, per tale ragione adottato specifiche misure che ha valutato di implementare all'interno del Modello anche alla luce dei protocolli e dei presidi adottati (o che verranno adottati in futuro) nei casi di circostanze eccezionali.

## **ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO 231/2001**

### **PREMESSA**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Il Modello 231/2001 della Banca, è ispirato ai seguenti riferimenti:

- **Linee Guida ABI**, emanate per il settore bancario dall'Associazione Bancaria Italiana a dicembre nel 2002 e successivi aggiornamenti.
- **Normativa di settore** emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob, Ivass e Garanti), che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo per le aziende e i gruppi bancari.
- **Linee Guida Confindustria**, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività – reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231/2001 applicato- anche rispetto ai contenuti della versione aggiornata pubblicata a giugno 2021

Sebbene come già indicato la realizzazione di un Modello non è ancora obbligatoria e quindi l'omessa adozione non viene sanzionata, la Banca, sia per assicurare alla propria clientela una organizzazione improntata alla sana, prudente e controllata gestione e quindi alla trasparenza delle politiche e dei rapporti, sia per dimostrare quanto sopra a tutti gli Stakeholders, ha ritenuto logico ed opportuno procedere all'adozione.

Nella predisposizione del Modello 231/2001 sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Banca, ovvero:

- **Statuto Sociale**, che definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali.
- **Codice Etico**, che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231/2001; si tratta di documento che pur facendo formalmente parte del MOG, viene citato a parte per la sua importanza e perché obbligatorio per le banche a differenza del MOG nel suo complesso.
- **Normativa interna**, ovvero il Regolamento Generale Aziendale, le Circolari, gli Ordini di Servizio<sup>1</sup> nonché regolamenti e manuali a disciplinare i processi operativi.
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**, che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.
- **Sistema sanzionatorio**, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi; si tratta di documento che fa parte del MOG ma che viene citato a parte per la sua importanza ed anche perché la Banca ha un proprio sistema disciplinare gestito a livello contrattuale.

### **OBIETTIVI E SCOPO DEL MODELLO**

Lo scopo del Modello 231/2001 è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

---

<sup>1</sup> Si precisa che dal 1° gennaio 2017 sono stati aboliti gli OdS sostituiti dagli altri strumenti di cui alla tabella che precede, fermo restando la validità degli OdS il cui ambito non è ancora stato normato dai suddetti strumenti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Banca;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Banca, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Banca medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Banca, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Con l'adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, la Banca persegue i fondamentali obiettivi già citati.

Inoltre, sotto il profilo organizzativo, la Banca ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire ad aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società ma anche a migliorare la competitività sul mercato in quanto il Modello costituisce una forma di garanzia per gli Stakeholders. Si ritiene altresì che il Modello contribuisca a migliorare l'ambiente interno di lavoro in quanto promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli, attraverso la valorizzazione del contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e attraverso l'incentivazione verso comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

#### ***RISCHIO ACCETTABILE***

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

#### ***FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO***

Il processo di definizione del Modello si articola nelle fasi di seguito descritte.

##### **1) Preliminare analisi del contesto aziendale**

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

##### **2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"**

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Per le aree di attività sensibili ed i processi strumentali identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio/reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

L'attività di analisi di dettaglio non è stata effettuata per tutte le famiglie di reati ma sono state effettuate delle scelte tenendo conto della tabella di valutazione reati/processi (attività) e tralasciando quindi quelle fattispecie che con la operatività della Banca ben poco potevano aver a che fare (es. mutilazione organi genitali femminili o inquinamento dei mari da parte delle navi).

Il perimetro ha quindi riguardato:

- a) delitti contro la Pubblica Amministrazione (quali corruzione e malversazione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- b) reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
- c) delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001) quali la falsità in monete o documenti in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- d) reati societari (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
- e) delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini, indicati all'art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
- f) delitti di criminalità organizzata (art. 24 – ter del D. Lgs. 231/2001)
- g) delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- h) reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, indicati all'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001);
- i) delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, indicati all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001;
- j) reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001) anche transnazionali;
- k) reati transnazionali (quali l'associazione per delinquere di natura semplice e di tipo mafioso, l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e i reati concernenti l'intralcio alla giustizia, indicati dall'art. 10 della Legge 16.03.2006, n. 146, di "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");
- l) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
- n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
- o) impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001)
- p) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001)
- q) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001)

r) reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001)

### **3) Disegno del Modello**

A seguito delle attività sopra descritte, la Banca ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i Protocolli di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- il Codice Etico adottato dalla Banca;
- le Linee Guida di Confindustria e del settore di riferimento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dalla Banca deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della medesima e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida, le quali, per la loro natura, hanno carattere generale.

### **SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI**

Per dare attuazione a una gestione integrata dei processi interni ai fini del presidio 231, alla luce delle Linee Guida Confindustria, occorre definire specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Dirigente Preposto, la funzione Compliance, l'Internal Audit, il Datore di lavoro, il responsabile AML, il Collegio sindacale, il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (ai sensi dell'art.19, d.lgs. n. 39/2010) e l'OdV (che ha pur sempre il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento).

A tal proposito, si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag.

Come detto, il modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto 231 spesso incrocia altri sistemi di prevenzione e gestione di rischi già previsti e implementati nell'organizzazione aziendale e di seguito si analizzano i principali.

A prescindere dalla forma di organizzazione del sistema di controllo interno ai fini del decreto 231 scelta, l'ente tiene sempre nella dovuta considerazione l'obiettivo di garantire le esigenze di efficienza ed efficacia complessiva del sistema di controllo interno.

In ogni caso, come più volte evidenziato, qualunque sia la soluzione prescelta occorre individuare soluzioni (anche di carattere organizzativo) funzionali ad assicurare uno stretto coordinamento tra i soggetti che, a vario titolo, contribuiscono al sistema di controllo interno, di cui l'Organismo di vigilanza è parte qualificante.

### ***SISTEMA DI CONTROLLO AI FINI DELLA COMPLIANCE FISCALE***

Nell'ottica dell'approccio integrato appena descritto, ai fini dell'adeguamento ai reati tributari, di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001, la Banca fa leva su quanto già implementato ai fini:

- della mitigazione del rischio fiscale, derivante dall'adeguamento a quanto previsto dalla normativa in materia (c.d. "compliance fiscale");
- dell'adeguamento ad altre normative. In particolare, si fa riferimento a quelle disposizioni che richiedono l'implementazione di contromisure finalizzate a ottenere la ragionevole certezza in merito all'attendibilità delle informazioni economico-finanziarie prodotte dall'azienda.

Tale approccio consente di integrare il sistema di controllo interno e minimizzare l'impatto derivante dall'adeguamento ai reati fiscali. La presenza, infatti, di uno o entrambi i modelli di controllo, opportunamente aggiornati con quanto previsto dall'art. 25-quinquiesdecies e integrati nei meccanismi di funzionamento, consente di creare efficienze e sinergie tra i vari sistemi di controllo.

Al riguardo, gli elementi di fondo di compliance fiscale possono essere utili nell'aggiornamento del modello organizzativo e tendono a configurarsi quale parte integrante di un protocollo strutturato che ben rafforza il MOG 231 sul punto della prevenzione dei reati fiscali.

### ***SISTEMA INTEGRATO DI CONTROLLO – CORPORATE GOVERNANCE***

Sul tema del sistema integrato dei controlli sopraesposto, il Codice di Corporate Governance, che raccoglie le best practices e le migliori soluzioni organizzative per un più compiuto adeguamento ai principi di corporate governance, nelle Raccomandazioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, prevede l'attribuzione all'organo di controllo o a un organismo appositamente costituito delle funzioni di vigilanza di cui al Decreto n. 231/2001. Inoltre, prevede che, qualora l'organismo non coincida con l'organo di controllo, quello di amministrazione debba valutare l'opportunità di nominare all'interno

dell'organismo almeno un amministratore non esecutivo e/o un membro dell'organo di controllo e/o il titolare di funzioni legali o di controllo della società, al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Infine, la società deve fornire nella relazione sul governo societario le motivazioni delle scelte effettuate in merito alla composizione dell'organismo di vigilanza.

## **STRUTTURA DEL MODELLO**

Si ricorda che il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di una Parte Speciale e degli allegati.

Nella Parte Generale, dopo aver richiamato i principi generali del Decreto, sono illustrate le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, compiti e ruolo dell'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale, ai destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

La Parte Speciale è focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire. Sono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato del perimetro del D. Lgs. 231/2001; viene riportata la norma con una sua spiegazione nonché esemplificazioni circa le modalità attraverso le quali il reato potrebbe configurarsi nella realtà bancaria. Per ciascuna fattispecie sono poi indicate le attività sensibili nelle quali risiede il rischio di compimento di reato e le collegate Unità Organizzative. Sono riportati nella parte speciale i Protocolli di prevenzione attivi, quali adeguate norme di prevenzione al compimento di reato. Le u.o., supportano l'OdV 231/2001 nell'individuazione delle attività sensibili al compimento dei reati del perimetro D.Lgs. 231/2001 correlati con il proprio ambito operativo, al fine di contribuire alla loro prevenzione tramite la definizione di protocolli operativi riguardanti metodologie, processi, reportistica e strumenti.

La società si impegna a progettare e realizzare il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo. Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Banca e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- a) la mappatura delle attività e dei processi aziendali "sensibili rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- b) le regole di comportamento, ricomprese nel Codice Etico adottato dalla Banca, a cui la stessa si è conformata, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- c) l'attribuzione di un Organismo di Vigilanza che ha il compito di vigilare sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- d) i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- f) la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante (Operazioni di Maggior Rilievo);
- g) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- h) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- i) le regole e la responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo.

## ***PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO***

Il Modello, al fine di efficacemente prevenire e reprimere la commissione o tentata commissione dei reati deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le aree di attività dell'ente ove sussiste il rischio in ordine alla commissione o la tentata commissione di uno o più reati previsti dalla normativa di perimetro;

- b) prevedere specifici protocolli di prevenzione e repressione di comportamenti illeciti che contemplino anche la programmazione della formazione;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) definire un sistema di informazione interna che garantisca il corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In attuazione a quanto sancito dalle disposizioni normative sopra indicate, i principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione del Modello sono stati:

- a) l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atte a prevenire comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato;
- b) l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- c) l'individuazione delle strutture e dei processi aziendali a rischio reato, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente;
- d) l'adozione di specifici protocolli e la programmazione della collegata formazione;
- e) la creazione di un sistema di informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i destinatari dello stesso; un sistema che è soggetto ad un aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- f) l'introduzione di misure idonee a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello da parte dei soggetti apicali;
- g) la nomina di un Organismo di Vigilanza e la definizione di un regolamento affinché ne siano chiaramente definiti compiti, responsabilità e poteri anche per verificare efficacemente l'attuazione ed il costante aggiornamento del Modello;
- h) la regolamentazione dei flussi di informazione tra i vari soggetti apicali e sottoposti, tra questi ed altri Organi dell'ente, e, in maniera specifica, rispetto all'OdV 231/2001;
- i) la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari nei confronti dei destinatari del Modello volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni regolate in esso.

#### ***DESTINATARI DEL MODELLO 231/2001***

Il Modello 231/2001 e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Banca, dai seguenti soggetti (Destinatari del Modello o Destinatari):

- a) Soci che intrattengono con la Banca una relazione di controllo ovvero di influenza notevole sia direttamente che indirettamente;
- b) Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- c) Componenti del Collegio Sindacale;
- d) Componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) Dipendenti (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti);
- f) Società di Revisione;
- g) Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, nell'operare per la Banca sono sotto il controllo e la direzione della medesima (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori

finanziari, stagisti, persone legate alla Banca da qualsiasi altra tipologia di lavoro para-subordinato che le norme del momento consentano);

- h) Principali fornitori, precipuamente coloro che operano in modalità di esternalizzazione, ma anche coloro che consegnano prodotti il cui impiego possa più facilmente di altri portare alla commissione dei reati.

#### **AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca.

Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione delega il Vice Direttore Generale, che periodicamente riferisce al Consiglio sulla natura delle modifiche apportate.

#### **COMUNICAZIONE E INFORMATIVA SUL MODELLO 231/2001**

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutti i Destinatari. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello stesso ed a richiedere ai fornitori la sua osservanza nei rapporti che intrattengono con la Banca.

Il Modello è comunicato formalmente:

- Parte Generale => a tutti i Destinatari mediante pubblicazione nel sito internet della Banca e nella intranet aziendale (sezione Progetto Governo Societario – PGS);
- Parte Speciale e allegati => in modo differenziato ai Destinatari avendo cura della natura riservata di specifici protocolli di prevenzione e dei contenuti di alcuni documenti di normativa interna; la Parte Speciale è resa a disposizione nella intranet aziendale (sezione Progetto Governo Societario – PGS).

Nei confronti dei Soci, la Banca promuove campagne informative circa l'adozione del Modello e la diffusione del Codice Etico oltre che la pubblicazione di tali documenti sul sito internet della Banca. Alla Società di Revisione e agli Destinatari qui non citati, mediante consegna o invio elettronico dei documenti (ad esempio principali fornitori, con consegna a cura del Responsabile Interno per le attività esternalizzate).

I contratti con i soggetti esterni prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Modello, con l'avvertenza che l'inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

#### **ATTIVITÀ FORMATIVA RELATIVA AL MODELLO 231/2001**

Il Modello 231/2001 è portato a conoscenza dei Destinatari mediante apposite attività di comunicazione e informazione (ad ogni modifica sostanziale del Modello e comunque almeno ogni biennio).

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231/2001 è archiviata a cura dell'OdV 231/2001 che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

Di particolare rilievo è la formazione prevista sulle tematiche D. Lgs. 231/2001 e conseguentemente sul MOG per i Destinatari dello stesso, con particolare riferimento agli Esponenti aziendali. La formazione effettuata si suddivide in formazione di tipo generico – prevalentemente concentrata sulla Parte Generale del Modello - ed una più specialistica per le funzioni di controllo e quelle amministrative ed organizzative – che prende in considerazione anche le tematiche di controllo riportate dai protocolli di attuazione per le varie fattispecie di reato.

In considerazione del ruolo, dei rischi associati alle diverse aree, alle diverse tipologie di destinatario del Modello devono intendersi da prevedere programmi di formazione differenziati, con particolare riguardo alle funzioni e ruoli aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati presupposto.

La formazione specifica riferita all'Organismo di Vigilanza è volta a fornire allo stesso una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del MOG e dei Protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Banca, nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.

La formazione – obbligatoria e quindi soggetta a verifica da parte dello stesso OdV 231/2001 – può avvenire, in generale, mediante la partecipazione:

- 1) a convegni o seminari in materia di D. Lgs. 231/2001;
- 2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società;
- 3) con riferimento alla comprensione del Modello e dei Protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Banca, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento interni previsti per i Destinatari.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Banca.

È compito del Responsabile Funzione Antiriciclaggio assicurare che nell'ambito dell'attività annuale di formazione antiriciclaggio, rivolta a tutto il personale, vengano inserite, oltre alle tematiche inerenti le modalità dei controlli antiriciclaggio, anche istruzioni sugli elementi costitutivi dei reati di seguito indicati al fine di evitarne la loro commissione: ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, associazione per delinquere finalizzata alla commissione dei reati precedentemente indicati.

È cura dell'OdV 231/2001 informare il Responsabile Funzione Antiriciclaggio in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

L'attività di controllo dell'OdV 231/2001 prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure "sensibili" rispetto ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

In questo caso, l'OdV 231/2001 provvederà ad attivare le funzioni interessate per l'organizzazione e l'esecuzione dell'azione formativa prevista.

### ***RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI***

La Banca si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla società, a titolo esemplificativo e non esaustivo partner commerciali, fornitori, consulenti (Soggetti Terzi). I contratti stipulati con i Soggetti Terzi devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della Banca e gli stessi devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità in accordo alle procedure interne della Banca, richiamate nel Modello con espliciti riferimenti a varie tipologie di reati, nonché basati su principi di correttezza e trasparenza, oltre che nel rispetto delle disposizioni di vigilanza dei Regulators. Anche le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle procedure aziendali richiamate nel MOG.

I Soggetti Terzi non sono tutti Destinatari diretti del Modello perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali Destinatari. Essi sono comunque destinatari cosiddetti indiretti della parte generale del Modello e del Codice Etico per cui devono garantire il rispetto nei rapporti con la Banca.

In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o in violazione degli stessi, il Soggetto Terzo potrà essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la Banca, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dallo stesso.

Si ricorda che il richiamo al MOG deve essere presente specificatamente nei vari contratti stipulati con i Soggetti Terzi. Tale previsione è curata dal Referente Interno per le attività esternalizzate e sottoposta ordinariamente a verifica da parte della Funzione Compliance in sede di analisi della conformità contrattuale.

## **MODELLO 231 E ANALISI DEI RISCHI REATO EX D.LGS.231/2001**

### ***CRITERI GENERALI DI BASE***

Di norma esistono delle peculiarità dell'azienda bancaria che consentono di basare il MOG su elementi costitutivi di particolare importanza per la gestione dei processi finalizzati al contenimento della commissione dei reati. Si tratta in particolare di (i) una struttura organizzativa nel suo complesso ben rappresentata, (ii) un efficace sistema delle deleghe dei poteri, (iii) una aggiornata e coerente normativa aziendale, (iv) la segregazione delle funzioni, (v) il corretto trattamento dei dati personali, (vi) definiti criteri di gestione del rapporto con soggetti terzi, (vii) i principi su cui si basa il sistema dei controlli interni.

La struttura organizzativa della Banca su cui si fonda anche il MOG è rappresentata dal Regolamento Generale Aziendale che definisce i collegamenti gerarchico/funzionali e le aree di responsabilità delle u.o. della Banca. Esso identifica la missione e le principali attività che ciascuna u.o. persegue per il buon funzionamento aziendale. Le responsabilità e le attività relative a ciascuna unità vi sono descritte con criteri di generalità e sinteticità, in quanto lo scopo del Regolamento è quello di delineare i confini delle attribuzioni funzionali ed operative delle unità medesime.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e il loro esercizio non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Banca risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico/funzionale della Banca. Infatti, sono attuati singoli aggiornamenti, conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

Come indicato nel Codice Etico il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta tra l'altro che la Banca sia impegnata a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e/o di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico. Il rispetto della normativa vigente costituisce protocollo di prevenzione al compimento dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001. La Banca si è dotata nel tempo di un insieme di norme e disposizioni aziendali idoneo a fornire a coloro che operano per suo conto i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte e al cui rispetto gli operatori medesimi sono tenuti.

La formazione degli atti e delle fonti informative/documentali, utilizzate a supporto dell'attività svolta, deve essere sempre ricostruibile, a garanzia della trasparenza e della controllabilità delle scelte effettuate e ogni operazione e/o transazione aziendale è autorizzata da chi ne ha i poteri. I documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente. L'operatività è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, degli elementi informativi relativi alle decisioni assunte.

### ***CRITERI DI SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI***

La progettazione delle diverse attività all'interno della Banca si è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Banca. Tipicamente anche nel rispetto delle disposizioni di vigilanza, le funzioni di controllo dipendono direttamente dal Consiglio di Amministrazione ed è quindi attuata la segregazione massima.

## **CRITERI DI GESTIONE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I sistemi informativi adottati dalla Banca garantiscono elevati livelli di sicurezza; a tal fine sono individuati e documentati adeguati presidi volti a garantire la sicurezza fisica e logica dell'hardware e del software, comprendenti procedure di back up dei dati, di business continuity e di disaster recovery, individuazione dei soggetti autorizzati ad accedere ai sistemi e relative abilitazioni, possibilità di risalire agli autori degli inserimenti o delle modifiche dei dati e di ricostruire ove opportuno la serie storica dei dati modificati. Se il trattamento è effettuato con strumenti elettronici, la Banca, in qualità di titolare del trattamento, ha adottato misure adeguate atte a garantire la protezione dei dati conformemente alla normativa vigente in materia.

In particolare, il Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito anche "GDPR") approvato il 27 aprile 2016 ed applicabile da 25 maggio 2018, che disciplina la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati; abroga in via definitiva la precedente direttiva 95/46/CE e prevede sanzioni amministrative molto superiori rispetto alla normativa previgente: in alcuni casi fino a 20 milioni di euro o fino al 4% del fatturato totale annuo mondiale di un'impresa.

In ordine all'applicazione del GDPR si segnala l'approvazione del D. Lgs 101/2018 che integra e conforma il D. Lgs 196/2003 cd. Codice Privacy alla normativa Europea e che di fatto, oltre a introdurre specifiche modifiche ed abrogazioni volta all'adeguamento al GDPR, precisa e fa sue le previsioni in materia di sanzioni penali.

Nella sua opera di innovazione il GDPR ha introdotto, in particolare, il "Principio dell'Accountability", ai sensi del quale il Titolare del trattamento deve essere in grado di dimostrare di aver adottato un processo complessivo di misure organizzative, procedurali e tecniche, per la protezione dei dati personali, anche attraverso l'elaborazione di specifici modelli organizzativi.

In tal senso la Banca ha avviato apposito Progetto di adeguamento al GDPR svolto anche sulla scorta delle indicazioni e della documentazione messe a disposizione dal Consorzio CSE al quale la Banca aderisce quale principale outsourcer informatico, formalizzando proprio ai sensi del citato principio di accountability le decisioni assunte rispetto ai diversi e principali ambiti di impatto ovvero: registro delle attività di trattamento, modello di governance, normativa aziendale adottata, ruoli e responsabilità, valutazione di impatto (cd. DPIA), gestione esercizio diritti degli interessati, attività di formazione, gestione violazioni dei dati – data breach, gestione informative e consensi, misure di protezione IT e di sicurezza e minima conservazione dei dati etc..

In particolare il 25 maggio 2018 la Banca ha nominato il Responsabile Protezione Dati/ Data Protection Officer (di seguito anche solo "DPO") - sottoscrivendo apposito contratto di servizi avente ad oggetto l'esternalizzazione dell'incarico – che ha avviato a partire da maggio 2018, diverse attività dettagliatamente descritte, nell'ambito delle Relazioni annuali e annessi Piani di attività presentati - prevedendo preliminarmente l'analisi e l'allineamento rispetto alle attività - e alla relativa documentazione adottata.

La Banca ha adottato un modello di governance per la protezione e il trattamento dei dati personali che prevede la definizione di ruoli e responsabilità, misure organizzative e tecniche, meccanismi volti a garantire il rispetto dei principi privacy by design e by default, commisurati alla natura, all'ambito di applicazione, al contesto, alla finalità del trattamento e alla tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche.

In particolare, è stato adottato specifico "*Regolamento per il trattamento e la protezione dei dati personali*" (versione 2018 e successivi aggiornamenti) con lo scopo di individuare le disposizioni operative interne volte a disciplinare il trattamento dei dati personali effettuato dalla Banca ai sensi del Codice e del GDPR, nonché degli ulteriori provvedimenti in materia di fonte normativa secondaria in vigore al momento dell'approvazione del medesimo.

Nel Regolamento sono quindi disciplinati i ruoli e le responsabilità nonché gli adempimenti da seguire in materia di protezione dei dati personali ai sensi del Codice e del GDPR, nonché delle decisioni e dei provvedimenti emessi dal Garante o da altre Autorità a ciò legittimate.

Una sezione specifica del citato Regolamento è dedicata alle misure di sicurezza per tali intendendosi il complesso delle misure tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali di sicurezza che configurano il livello di protezione dei dati personali predisposto dalla Banca/Gruppo bancario.

#### ***CRITERI DI GESTIONE DELLA POSIZIONE DEI SOGGETTI IN SITUAZIONI DI CRISI D'IMPRESA E CORRELAZIONI CON IL DECRETO 231/2001 – CENTRALITÀ DEL MODELLO E AREE A RISCHIO REATO***

Il Modello 231 assume un nuovo ruolo derivante dalla disciplina della Crisi d'impresa ex D. Lgs. n. 14 del 12 gennaio del 2019 e ss.mm.ii. (cd. Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza), che impone la costruzione di adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili funzionali a rilevare tempestivamente la crisi d'impresa e la perdita della continuità aziendale per il debitore/ imprenditore. L'adozione del Modello 231 rappresenta, dunque, sia uno strumento necessario non solo per prevenire la commissione di reati e salvare le società della conseguente responsabilità amministrativa degli enti ma anche per l'imprenditore evitare il fallimento, attraverso ad esempio il framework di controlli in ambito amministrazione, bilancio, contabilità, controllo di gestione, fiscale, etc.. Lato creditori, pertanto, a stretto contatto con la clientela debitrice, la Banca potrebbe porre in essere e/o a sua volta essere coinvolta nella commissione di condotte penalmente rilevanti nell'ambito dell'iter e delle procedure espletate in tale ambito. Su richiesta dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività di aggiornamento del presente Modello 231, la Banca ha, pertanto, individuato:

- principali processi impattati che rilevano come aree a rischio anche in ambito 231 2001;
- i potenziali presidi di controllo;
- le funzioni aziendali coinvolte ad esempio nell'iter di composizione negoziata della crisi;
- grado di coinvolgimento e reporting all'OdV.

#### ***QUALIFICAZIONE GIURIDICA DELLA BANCA***

Nella predisposizione del Modello, la Banca ha effettuato un'analisi in merito alla propria qualificazione giuridica, per determinare se ed eventualmente quando, i dipendenti e gli esponenti possano essere considerati Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio ovvero persone esercenti un Servizio di Pubblica Necessità, ai sensi degli artt. 357-358-359 c.p.

In primo luogo, preme ricordare che secondo l'art. 357 c.p., agli effetti della legge penale, sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi e certificativi. La qualifica di Pubblico Ufficiale non va tuttavia ricollegata al rapporto di dipendenza tra il soggetto e la Pubblica Amministrazione, ma ai caratteri propri dell'attività in concreto esercitata dal soggetto agente e oggettivamente valutata, non dimenticando peraltro che, per aversi la figura del Pubblico Ufficiale, è sufficiente la titolarità di una potestà autoritativa ovvero certificativa, non dovendosi la pubblica funzione esprimere in potestà autoritativa e certificativa necessariamente congiunte. Ne deriva che l'attività degli istituti di credito, normalmente estranea all'ambito pubblicistico, vi risulta invece sottoposta con riferimento a quelle funzioni collaterali svolte in campo monetario, valutario, fiscale e finanziario, in sostituzione di enti non economici nella veste di banche agenti o delegate. Per fare un esempio concreto, il bancario diviene Incaricato di Pubblico Servizio solo nel momento in cui svolge l'attività di tesoreria per conto di un ente della PA del quale la Banca abbia assunto il predetto servizio. Diversamente per l'esecuzione di operazioni di acquisto/vendita titoli non si ravvede la sostituzione nell'attività che viene delegata, ma si tratta della

mera esecuzione bancaria della disposizione di un cliente alla stregua dei privati. Diversamente qualora l'ente della PA fosse solamente un cliente che ad esempio desidera acquistare titoli o contratti derivati, la Banca sta svolgendo il lavoro di intermediario e non di pubblico servizio.

#### **MODELLO E UNITÀ ORGANIZZATIVE DELLA BANCA**

Le Unità Organizzative della Banca sono suddivise in Strutture Centrali e nella Rete delle Filiali. Tutte le Unità Organizzative sono chiamate a contribuire all'individuazione delle attività sensibili al compimento dei reati del perimetro D.Lgs. 231/2001 correlati con il proprio ambito operativo ed a collaborare alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che possono contribuire alla loro prevenzione; tale compito è assegnato in particolare al responsabile di ciascuna Unità Organizzativa che si può avvalere del supporto delle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio). Le innovazioni vengono sottoposte all'Organismo di Vigilanza che se le ritiene valide le propone per l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione.

Nella Parte Speciale del Modello è resa disponibile in via selettiva alle Unità Organizzative coinvolte la mappa delle attività sensibili e i protocolli di prevenzione correlati alle attività di competenza di ciascuna. Nell'ambito del processo di gestione e manutenzione del Modello, **annualmente**, verrà richiesta alle Unità Organizzative la conferma delle attività sensibili in cui risultano coinvolte e l'attestazione dell'effettiva applicazione dei protocolli di prevenzione; in tale occasione le Unità Organizzative segnalano i processi in corso di aggiornamento con riferimento alle attività sensibili ed ai protocolli di prevenzione di loro pertinenza.

Di seguito si indicano alcune peculiarità attinenti ad alcune funzioni aziendali importanti per il Modello.

#### **MODELLO E REVISIONE INTERNA**

La Banca ha attivato la Funzione Revisione Interna, che in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo. La Revisione Interna, il cui inquadramento organizzativo ed operativo è descritto nelle "Linee di indirizzo e disciplina del Sistema dei Controlli Interni" approvato dal Consiglio di Amministrazione, opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali/modelli, aggiornati con continuità. Essa è incaricata delle attività di controllo "di terzo livello" finalizzate ad assicurare l'adeguatezza e l'effettiva applicazione del sistema dei controlli della Banca e, attraverso questo, ottiene il rispetto del Modello stesso. In particolare, nel contesto del Modello 231/2001, la Funzione Revisione Interna è chiamata, nello svolgimento delle verifiche ricomprese nel proprio Piano di attività annuale, alla verifica degli aspetti normati dai protocolli di prevenzione indicati nella Parte Speciale del Modello, segnalando all'OdV 231/2001 eventuali non conformità riscontrate.

La valutazione di adeguatezza e la verifica di adozione del Modello è di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza che si può avvalere del supporto della Funzione Revisione Interna.

#### **MODELLO E COMPLIANCE**

La Banca ha attivato la Funzione Compliance, che in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo e la cui attività è regolamentata nel documento sopra richiamato Linee di indirizzo e disciplina del Sistema dei Controlli Interni. Essa opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali/modelli, aggiornati con continuità.

La Funzione di Compliance è incaricata di presidiare il rischio di non conformità alle norme e altri rischi previsti dalla normativa di Vigilanza e dal regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob. Essa presta particolare attenzione a presidio della disciplina degli abusi di mercato.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento dell'attività di valutazione di adeguatezza del Modello, si può avvalere del supporto anche della Funzione Compliance.

### **MODELLO E FUNZIONE ORGANIZZAZIONE**

L'Ufficio Sviluppo Organizzativo, collocato dal punto di vista organizzativo nell'Area Sviluppo di Impresa, cura la predisposizione, revisione, aggiornamento della regolamentazione interna aziendale coordinando l'emissione della normativa che predispone autonomamente ovvero con la collaborazione delle Unità Organizzative interessate.

A carico dell'ufficio Sviluppo Organizzativo è posto il repository della documentazione relativa al Modello e ai Protocolli di prevenzione rilevati.

### **MODELLO E LEGALE**

L'Ufficio Legale e Contenzioso, collocato in staff alla Direzione Generale, nell'ambito della propria attività di consulenza interna assiste e supporta l'Organismo di Vigilanza in particolare nella funzione di coordinamento delle attività di aggiornamento del Modello tenendo conto delle innovazioni legislative che avvengono.

L'Ufficio inoltre, qualora necessario, presta consulenza per gli aspetti legali nell'aggiornamento dei documenti che compongono il Modello e supporta, in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo Organizzativo per le rispettive e complementari competenze, le u.o. coinvolte nel processo di aggiornamento delle attività sensibili e/o dei protocolli di prevenzione.

### **MODELLO E PERSONALE**

L'Ufficio Risorse Umane, sotto la diretta direzione del Direttore Generale, progetta ed eroga la formazione generalista e specialistica e ne monitora l'effettiva fruizione. L'Ufficio Risorse Umane inoltre promuove la diffusione e la conoscenza del Sistema Disciplinare ed è incaricato dell'avvio della procedura interna finalizzata all'applicazione di tale Sistema Disciplinare per le violazioni del personale qualunque categoria o classe appartenga.

### **MODELLO E FUNZIONE ANTIRICICLAGGIO**

La Banca ha attivato la Funzione Antiriciclaggio, che in conformità alle Linee di indirizzo e disciplina del Sistema dei Controlli Interni, alla regolamentazione interna adottata e alle disposizioni di normativa esterna in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo., opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali/modelli, aggiornati con continuità.

La Funzione Antiriciclaggio è incaricata della gestione del rischio di non conformità alla normativa antiriciclaggio, verificando l'adeguatezza e l'efficacia delle procedure adottate in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo e approfondendo/segnalando le operazioni sospette di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento dell'attività di valutazione di adeguatezza del Modello, si può avvalere del supporto della Funzione Antiriciclaggio.

### **MODELLO E MONITORAGGIO CREDITI**

L'Ufficio Monitoraggio Crediti, collocato dal punto di vista organizzativo nell'Area RMC, ha la missione di assicurare il controllo e il monitoraggio del credito erogato, anche utilizzando tecniche e procedure informatiche ed eventualmente campionando le posizioni, evidenziando le posizioni che presentano anomalie andamentali e/o caratterizzate da difetti di istruttoria.

L'attività del predetto ufficio è regolamentata dal Regolamento del Processo del Credito.

Tale ufficio opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali modelli, aggiornati con continuità. L'Ufficio Monitoraggio Crediti è incaricato della identificazione, misurazione e valutazione dei rischi connessi alla concessione del credito nelle diverse attività aziendali. L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento dell'attività di valutazione di adeguatezza del Modello, si può avvalere dell'Ufficio Monitoraggio Crediti.

### **IL CODICE ETICO**

Il Codice Etico, periodicamente aggiornato dalla Banca, è un documento con cui la Banca enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico – realizzato anche in conformità delle previsioni della normativa di Vigilanza - si propone di fissare “standards” etici di riferimento e norme comportamentali che i destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Banca ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite. Il Codice Etico della Banca è parte integrante del Modello.

La Banca si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente nei confronti dei collaboratori e di coloro (fornitori, consulenti e operatori con legami di tipo strategico/commerciale) che, nell'ambito di pattuizioni contrattuali con la Banca, abbiano violato le norme del Codice Etico a loro destinate.

In relazione a quanto precede, le disposizioni contenute nel Codice Etico integrano le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare, in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro individuali e collettivi, delle procedure interne esistenti e dei codici di comportamento cui la Banca ha aderito o aderirà. In caso di conflitto, le disposizioni del Codice Etico si intendono comunque prevalenti su quelle previste nelle procedure e nei regolamenti interni.

La conoscenza e l'osservanza del presente Codice da parte di tutti coloro che prestano attività all'interno, o comunque sono in stretta relazione con la Banca, costituiscono pertanto condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della medesima. Non minore efficacia tali condizioni dovranno avere nei confronti dei soggetti che con la Banca intrattengono rapporti d'affari.

In linea con quanto previsto nel Codice Etico, la Banca individua il proprio impegno e l'approccio al fine di massimizzare la creazione di valore condiviso sul lungo periodo, attraverso uno sviluppo sostenibile dal punto di vista economico, ambientale e sociale. Nel definire la strategia di business, come pure l'operatività corrente, la Banca ha tra i propri obiettivi la condivisione della dichiarazione UNEP (United Nations Environment Program) degli istituti finanziari sull'ambiente e sullo sviluppo sostenibile e il sostegno ai principi sottoscritti nel documento dell'ONU Global Compact per la responsabilità sociale delle imprese.

### **IL CODICE DISCIPLINARE**

La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per sanzionare le violazioni delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e/o dal MOG e dai Protocolli previsti nella Parte Speciale, è un requisito essenziale per attuare efficacemente il Modello, così come richiesto dagli artt. 6 comma primo e 7, comma quarto del Decreto. Il Sistema Disciplinare tutela l'efficacia del meccanismo di controllo sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico. Il Sistema Disciplinare della Banca è parte integrante del Modello.

### **METODOLOGIA DI ANALISI APPLICATA**

Il Modello 231/2001 si fonda su un'analisi dell'operatività aziendale, almeno annualmente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni specificamente funzionale ad evitarne la commissione.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è effettuata tramite una sorta di autovalutazione finalizzata a:

- informare e rendere consapevole tutto il personale della Banca che eventuali comportamenti illeciti, anche se realizzati “in buona fede” per il miglioramento dei risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Banca ed il completo rispetto della normativa vigente;

- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati ex D.Lgs. 231/2001.

Il sistema deve divenire idoneo a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile”, tenendo presente che, nella migliore e più riconosciuta pratica aziendalistica, all’interno di un soggetto imprenditoriale, il rischio è universalmente ritenuto accettabile fin quando il costo stimato dei controlli necessari per prevenirlo del tutto, risulta inferiore al valore della risorsa da proteggere.

Nel caso specifico, la soglia di accettabilità adottata al fine della redazione del Modello è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Tale scelta, in conformità con quanto espresso dalle diverse linee guida elaborate e codificate dalle principali associazioni di categoria, appare in linea con la prevista esenzione della responsabilità dell’ente in caso di elusione fraudolenta del modello (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, del D.Lgs. 231/2001). Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il limite di accettabilità sopra individuato è rappresentato dalla realizzazione di una condotta non accompagnata dalla volontà di realizzare l’evento-morte/lesioni personali, “violativa” del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo da parte dell’OdV 231/2001. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta del Modello appare incompatibile con l’elemento soggettivo della colpa dei citati reati di omicidio e lesioni personali.

Nella definizione del Modello 231/2001 è stata posta particolare attenzione nel disegno e successiva gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività richieste su un unico soggetto;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
- corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (es. esistenza di albi fornitori, di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, ecc.);
- l’esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

#### **ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

L’individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 è il risultato dell’attività di analisi dei processi aziendali.

Per ciascuna attività “rischiosa” sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

È quindi effettuata un’analisi comparativa tra l’ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231/2001 (in particolare i presidi di controllo).

Il Sistema dei Controllo Interno è inteso come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

### **ORGANISMO DI VIGILANZA 231/2001**

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene necessaria, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, l'istituzione di una funzione collegiale. Le caratteristiche dell'OdV, che in tal senso sono considerate come ineludibili da parte della Banca, sono:

- a) autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività operative che costituiscono oggetto di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'Organismo di Vigilanza - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di reporting periodico direttamente al vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni. Affinché il requisito in oggetto possa essere assicurato è ritenuto indispensabile che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano, proprio nell'ottica di avere capacità autonome e non dipendenti necessariamente da altre funzioni/risorse, requisiti di idoneità/abilità allo svolgimento di attività di tipo ispettivo e consulenziale, con particolare riferimento a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari di rilevazione. Essi, qualora siano anche dipendenti della Società, non dipendono gerarchicamente da alcuno nell'esercizio delle funzioni loro attribuite dal presente Modello organizzativo; l'Organismo di Vigilanza dispone delle risorse economiche necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni, e può fissare un budget di spesa annuale;
- b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate e incisive funzioni a esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- c) continuità di azione; a tal fine, l'Organismo di Vigilanza:
- d) verifica nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
- e) verifica l'effettiva attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento;
- f) rappresenta un riferimento costante per tutto il personale della Società e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;
- g) onorabilità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di onorabilità richiesti dalla normativa di tempo in tempo vigente per l'assunzione dell'incarico di membro del Collegio Sindacale della Banca.

Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza è rimessa al Consiglio di Amministrazione la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'Organismo in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

#### ***COSTITUZIONE DELL'ODV 231/2001 DELLA BANCA***

In ottemperanza agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare continuativamente sull'idoneità ed efficacia del Modello e sulla sua osservanza, nonché di proporre l'aggiornamento, è stato affidato dalla Banca all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità.

L'Organismo di Vigilanza è costituito dai membri del Collegio Sindacale che hanno le competenze specialistiche necessarie, in particolare di natura giuridico/organizzativa, e non ricoprono incarichi gestionali nella Banca. La scelta sopra descritta è conforme a quanto suggerito dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli.

Il Consiglio di Amministrazione in sede di revisione del Modello ha approvato l'aggiornamento del *Regolamento di Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza* che costituisce parte integrante del Modello.

La possibilità per l'OdV 231/2001 di richiedere eventuali pareri a professionisti esterni per i casi più controversi, rafforza il concetto di indipendenza dato per definizione. I membri dell'OdV 231/2001, anche in qualità di componenti del Collegio Sindacale, hanno la possibilità di riferirsi alle Funzioni di controllo della Banca.

L'Organismo dura in carica fino alla scadenza del mandato del Collegio Sindacale. Può essere modificato nella composizione in occasione della sostituzione di un Sindaco che venisse a mancare indipendentemente dal motivo, con il supplente. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Banca deve anche provvedere alla ricostituzione dell'Organismo di Vigilanza deliberando il nuovo componente. Alla stregua dei Sindaci, i componenti l'OdV possono essere rieletti.

Qualora si verificasse il caso di un Sindaco che chieda di essere esonerato dai soli impegni che richiedono le attività dell'OdV, ovvero un supplente del Collegio che non accetti la nomina a membro dell'OdV, è necessario che il Consiglio coopti altra persona, che dovrebbe essere un Sindaco supplente (in ordine di anzianità di età) qualora accetti l'incarico ovvero un responsabile di Funzione di controllo qualora nessuno dei due supplenti accetti l'incarico, ovvero persona esterna alla Banca, indipendente e di comprovata professionalità. Naturalmente il caso di dimissioni da Sindaco comporta automaticamente la decadenza da componente dell'OdV.

#### ***CESSAZIONE DELL'INCARICO***

La cessazione dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può avvenire, oltre che per morte o dimissioni per:

- revoca per giusta causa;
- decadenza per sopravvenuta carenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica (es. indipendenza ovvero condanna di primo grado);
- sopraggiungere di una causa di incompatibilità.

La revoca compete al Consiglio di Amministrazione, che delibera a maggioranza assoluta dei suoi Componenti, anche su segnalazione del Presidente o di altro membro dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via non esaustiva:

- prolungata inattività desumibile, ad esempio, dalla assenza in 4 riunioni dell'Organismo di Vigilanza nell'arco di 12 mesi, indipendentemente dal fatto che le assenze possano essere state giustificate;

- grave negligenza o imperizia nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, in particolare di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello;
- conflitto di interessi permanente;
- grave violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal presente regolamento, nonché da norme collegate (antiriciclaggio, privacy...);
- ostacolo all'attività di controllo che può esplicarsi anche con il continuo frapporsi ad una decisione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengono a trovarsi, successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nel comma 1 lett. a), b) e c) dell'art. 2399 c.c. (cause di ineleggibilità);
- condannati anche con sentenza non definitiva per qualsiasi reato – di tale fattispecie devono dare informativa all'OdV;
- in applicazione di una misura cautelare personale;
- in applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31.05.1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19.03.1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater del D.Lgs. 58/1998 (TUF).

Il Consiglio di Amministrazione provvede, alla prima occasione utile, alla sostituzione del componente revocato o decaduto, con le stesse modalità previste per il caso di mancanza o dimissione. In caso di revoca o decadenza del Presidente, il nuovo Presidente viene nominato tra i componenti rinnovati dal Consiglio di Amministrazione.

Se viene meno la maggioranza dei componenti l'Organismo di Vigilanza esso decade integralmente e il CdA deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

#### **ATTIVITÀ**

L'OdV 231/2001 opera con continuità d'azione, intesa come attività programmata e non saltuaria, organizzata direttamente e autonomamente all'interno della Banca.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello nonché l'efficace svolgimento dei compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza sono favoriti da un insieme articolato di flussi informativi verso l'OdV stesso. Tra questi va segnalato per la particolare importanza che riveste l'obbligo, per tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico, di segnalare eventuali comportamenti posti in essere in violazione delle disposizioni ivi contenute. Con la proceduralizzazione delle cosiddette "segnalazioni di violazioni" (whistleblowing) anche la evidenziazione dei suddetti comportamenti diviene non più un evento anomalo bensì un evento di vita aziendale.

#### **FLUSSI INFORMATIVI**

L'OdV 231/2001 è destinatario di specifici flussi informativi definiti ordinari e straordinari del quale si riporta il dettaglio.

L'OdV 231/2001 in particolare dovrà ricevere per tutte le attività che vengono svolte in outsourcing, sulla base di quanto previsto nei contratti di prestazione di servizi sottoscritti tra le parti, flussi informativi periodici dalle strutture interessate, relativi ai livelli di servizio garantiti dal fornitore e ad ogni eventuale anomalia/criticità riscontrata nella prestazione del servizio.

Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa, delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

In particolare, il management aziendale (Direzione Generale e Responsabili delle Aree aziendali) deve tempestivamente riferire all'OdV 231/2001 ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o le notizie, provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgano la Banca ovvero i suoi Dipendenti o Esponenti (a maggior ragione se in ottemperanza del CCNL il dipendente dà notizia di avviso di garanzia ricevuto);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, Sindaci, Dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le relazioni annuali periodiche come individuate dall'OdV 231/2001, predisposte dai responsabili di funzioni aziendali specialistiche (es. Funzioni di controllo);
- le informazioni relative all'avvio di procedimenti disciplinari nonché sul loro svolgimento e sulle eventuali sanzioni irrogate, nel caso di fatti aventi rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (escludendo a titolo di esempio contestazioni per ammanchi di cassa ovvero eccesso di delega);
- le informazioni sull'andamento delle attività individuate come "particolarmente sensibili e prioritarie" dal Modello, in termini di frequenza e rilevanza operativa – da parte dei responsabili delle strutture di riferimento;
- le modifiche organizzative/procedurali aventi impatto sul Modello.

All'OdV 231/2001 deve essere comunicato il sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni adottato dalla Banca, con particolare riferimento a quelle di spesa, e qualsiasi modificazione di carattere strutturale ad esso apportata.

L'Ufficio Risorse Umane deve comunicare con periodicità semestrale il numero di lavoratori appartenenti alle "categorie protette", ai sensi della vigente normativa, in forza alla Banca e la corrispondente percentuale sul totale dei dipendenti, così come deve fornire informativa a proposito della formazione specifica obbligatoria su tematiche afferenti ai reati D.Lgs. 231/2001 (es. antiriciclaggio o market abuse).

Occorre che all'OdV 231/2001 pervengano periodicamente da parte dell'Ufficio Mutui e Crediti Speciali anche informazioni in merito ai contributi/finanziamenti pubblici ottenuti in generale.

La Funzione Antiriciclaggio trasmette le relazioni periodiche specificamente descritte nello specifico Protocollo 8 (Controllo della gestione dei flussi finanziari attraverso le attività antiriciclaggio) cui si fa rinvio per maggiori dettagli, contenenti, tra l'altro, i dati numerici delle operazioni sospette rilevate, segnalate e non segnalate.

Fra le relazioni periodiche che devono pervenire all'OdV 231/2001 è prevista quella predisposta dal Responsabile della Prevenzione e Protezione, anche se attività esternalizzata, in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare, il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, nonché – in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane - tutti i dati relativi agli infortuni di lavoro occorsi nei siti della Banca.

L'Ufficio Segreteria e Affari Societari deve informare periodicamente l'OdV 231/2001 relativamente a doni o altre utilità (eccedenti il modico valore) elargite dalla Banca in qualsiasi forma a Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio e quelle ricevute da personale coinvolto in attività in cui la Banca riveste la qualifica di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio (es. servizio di tesoreria e/o affidamenti diretti o indiretti riguardanti Enti della PA).

In relazione alle Funzioni di controllo interno, oltre alle relazioni annuali, devono essere trasmessi all'OdV 231/2001 i rapporti delle verifiche svolte da cui potrebbero emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Anche in attuazione delle disposizioni introdotte dal GDPR e dell'individuazione della figura del DPO sono stati integrati i soggetti che sono chiamati ad inviare appositi flussi all'OdV prevedendo anche il medesimo DPO.

In linea con quanto previsto nella normativa interna e al paragrafo successivo ("Segnalazioni derivanti dal canale Whistleblowing"), tra i flussi informativi periodici rientra la Relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta dal Responsabile Whistleblowing.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel Modello sono conservati dall'OdV 231/2001 in apposito data base (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'OdV 231/2001 cura la riservatezza dei documenti e delle informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy. L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV 231/2001 in quale può chiedere all'Ufficio Segreteria e Affari Societari della Banca di mettere a propria disposizione strumenti di conservazione.

Tra i flussi di informazioni trasmessi all' OdV 231/2001 devono sempre essere ricompresi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti; richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni anche nell'ambito del gruppo che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- notizie relative all'effettiva attuazione a tutti i livelli aziendali del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe degli Amministratori e ogni successiva modifica e/o integrazione, nonché delle deleghe assegnate alla struttura organizzativa;
- il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- le segnalazioni e/o notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Si precisa infine che, tali informazioni possono anche essere raccolte direttamente dall'OdV 231/2001 nel corso delle proprie attività periodiche di controllo, attraverso le modalità che l'OdV 231/2001 ritiene più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

In particolare, il tema di flussi informativi viene disciplinato attraverso apposito documento intitolato **"Allegato 2 - Tabella dei flussi informativi – Modello Organizzativo 231/2001"** che costituisce apposito allegato alla parte speciale – al presente Modello e prevede apposito Modulo da inoltrare all'OdV all'apposito indirizzo [organismodivigilanza@sanfelice1893.it](mailto:organismodivigilanza@sanfelice1893.it).

I soggetti obbligati ai sensi della citata "Tabella dei flussi" a trasmettere flussi informativi all'OdV – ferma restando la tempestiva segnalazione di qualsiasi evento dettagliatamente ivi mappato – devono obbligatoriamente - almeno semestralmente (ovvero il 31 marzo e il 30 settembre in riferimento al semestre precedente) - trasmettere all'OdV all'apposito indirizzo mail istituito [organismodivigilanza@sanfelice1893.it](mailto:organismodivigilanza@sanfelice1893.it) - il "modulo di segnalazione" anche qualora non risultino elementi da segnalare attraverso il flag dell'apposito campo riportato all'interno del modulo medesimo.

## **SEGNALAZIONI**

L'obbligo di informazione grava su tutto il Personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai Soggetti Terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Banca nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Banca provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello adottato (secondo quanto definito al precedente paragrafo *Comunicazione e informativa sul Modello 231/2001*).

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione del segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del c.p. e all'art. 2105 (Obbligo di fedeltà) del c.c.;
- la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

### ***SEGNALAZIONI DERIVANTI DAL CANALE WHISTLEBLOWING***

Inoltre, ai sensi di quanto disposto dal D. Lgs. 24/2023 (così come anticipato nell'ambito di apposito paragrafo precedente) la Banca ha adottato specifico sistema di segnalazione interna whistleblowing descritto nell'ambito della *"Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all'interno del gruppo bancario -Whistle-blowing"* (versione 2015 e successivi aggiornamenti).

I soggetti legittimati a presentare una Segnalazione e che, allo stesso tempo, possono essere oggetto di una Segnalazione sono i seguenti:

- dipendenti della Banca (da intendersi come coloro ai quali è stato assegnato uno specifico numero di matricola), a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro in essere al momento della segnalazione;
- Amministratori e Sindaci effettivi della Banca e delle società controllate dalla Banca;
- gli Azionisti e i Soci della Banca

ogni altro soggetto (ad esempio i consulenti, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti e fornitori esterni), qualora la natura dei rapporti instaurati con la Banca o con una società del Gruppo ne determinino l'inserimento nell'organizzazione aziendale. Gli atti o i fatti che possono essere segnalati riguardano, in linea generale, tutti i comportamenti, avvenuti nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, che arrechino o che possano arrecare un danno o un pregiudizio di qualsiasi natura<sup>2</sup> e che:

<sup>2</sup> Per il dettaglio degli atti o fatti che possono essere oggetto di segnalazione si veda la *Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all'interno del gruppo bancario "Whistle-blowing"*.

- - siano illeciti, scorretti o immorali;
- - violino le disposizioni normative interne ed esterne che disciplinano l'attività bancaria, nonché, in generale, quelle nazionali e dell'Unione Europea.

Non devono invece essere oggetto di segnalazione le cosiddette "inefficienze organizzative e operative" eventualmente rilevate. Tali inefficienze possono senz'altro essere portate a conoscenza delle unità organizzative responsabili al fine di migliorare i processi e le procedure interne ma non soggiacciono all'iter descritto nel presente documento in quanto manca, in relazione ad esse, il requisito della illiceità o della non conformità dei comportamenti posti in essere. La Banca, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, nell'ambito della citata Procedura tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Nei confronti del Dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi della medesima infatti, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento e le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o un obiettivo peggioramento delle stesse.

Nell'ambito dell'esamina della segnalazione ricevuta attraverso il descritto processo e nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, entro il 31 marzo di ogni anno il Responsabile del procedimento redige una relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione riferita all'anno precedente. Tale relazione, che deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, contiene le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute ed è messa a disposizione del Personale della Banca tramite pubblicazione della stessa sulla Intranet aziendale.

La relazione è predisposta anche qualora nell'anno di riferimento non siano state presentate segnalazioni. In tal caso, essa si limita ad esporre l'assenza di segnalazioni e di attività conseguenti.

#### **MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI E DELLE SEGNALAZIONI**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- Le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, ovvero a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, devono essere effettuate per iscritto ed in forma non anonima. L'OdV 231/2001 agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.
- Le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, anche via mail all'indirizzo **organismodivigilanza@sanfelice1893.it**.
- L'OdV 231/2001 valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.
- Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'OdV 231/2001, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV 231/2001 per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza

potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si sottolinea che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la funzione di:

- facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'OdV 231/2001;
- risolvere rapidamente casi incerti e dubbi;
- garantire, in caso di segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante.

## **SISTEMA DISCIPLINARE**

### ***PRINCIPI GENERALI***

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Il D.Lgs. 231/2001 stabilisce agli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7 comma 4, lett. b) che l'ente è esonerato dalla responsabilità introdotta dallo stesso Decreto, qualora abbia adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tale Sistema sanzionatorio è allegato al Modello e ne fa parte integrante ed ha come scopo quello di punire con sanzioni disciplinari eventuali violazioni delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso e dal Codice Etico. Di seguito vi è differenziazione fra categorie in quanto il sistema deve tener conto delle oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Banca ed è stato predisposto nel rispetto della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) adottati dalla Banca. La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/2001, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca ed i propri Amministratori, Soci, Dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari. Tali violazioni sono dunque perseguite dalla Banca incisivamente, con tempestività ed immediatezza, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato. Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la Banca intende comminare per il mancato rispetto delle misure previste nelle procedure organizzative, e nel Codice Etico, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

### ***ACCERTAMENTI***

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti all'interno della Banca. Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dallo stesso OdV 231/2001.

La eventuale decisione in merito alla mancata irrogazione della prevista sanzione in presenza di accertata violazione deve essere giustificata all'OdV 231/2001 dalla Direzione Generale.

#### ***SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI: AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI***

La Banca ha adottato il Codice Disciplinare previsto dal CCNL, la cui trasmissione ai dipendenti è stata integrata con una clausola di richiamo al D.Lgs. 231/2001.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Codice Etico e/o Modello 231/2001 o adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice e/o del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta sia verbale; la irrogazione è graduale anche tenendo conto della eventuale esposizione della Banca a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni aziendali;
- b) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello 231/2001 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- c) incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello 231/2001, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure sanzionatorie previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla Banca grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

#### ***SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI: DIRIGENTI***

Nella contrattazione collettiva nazionale non è previsto per i dirigenti alcun codice disciplinare né alcuna sanzione disciplinare conservativa. Sono pertanto applicati i provvedimenti previsti dalla normativa generale vigente. Qualora un Dirigente della Società ponesse in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente tra le parti, è giustificabile l'irrogazione della SANZIONE RISOLUTIVA del rapporto di lavoro ex art. 2118 c.c. e nei casi accertati di comportamento doloso, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

#### ***MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI***

In caso di violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231/2001 da parte di Amministratori della Banca, l'Organismo di Vigilanza ne informa il Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto che gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea dei Soci della Banca stessa, nell'ipotesi in cui venga accertata la colpevolezza di un Amministratore, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Banca, in assenza di spontanee dimissioni, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla REVOCA DEL MANDATO.

#### ***MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI/FORNITORI/PARTNERS***

Ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi/esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello 231/2001 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto può determinare (una volta attivate opportune clausole contrattuali/penali) la RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE tenendo conto delle indicazioni provenienti dall'OdV 231/2001.

### **MISURE RELATIVE AL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING**

Ai sensi di quanto disposto dal D. Lgs. n. 24/2023 - precisamente al comma 2 dell'articolo 21 - deve essere disposto uno specifico sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, all'interno del quale devono essere previste sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Sul tema, anche ai sensi di quanto descritto al paragrafo 1.1.4 si rinvia a quanto disciplinato dalla *"Procedura di segnalazione delle violazioni commesse all'interno della Banca - whistleblowing"* tempo per tempo vigente.

### **DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Sistema Disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231/2001, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Banca, oltre al rispetto formale da contratto di lavoro degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal Modello. L'informazione può essere erogata insieme a quella relativa al MOG nel suo complesso.

Il Sistema Disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

### **STRUTTURA DEI PRESIDI DI CONTROLLO**

Premesso che il dettaglio delle funzionalità di controllo è rilevabile nella Parte Speciale del Modello, in questa sede se ne fornisce una descrizione sommaria.

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 affiancano il Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231/2001, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- principi generali applicabili a tutte le attività, che devono essere sempre presenti in tutte le attività prese in considerazione dal Modello 231;
- protocolli di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

I principi generali applicabili a tutte le attività sono:

- Separazione delle attività, nel senso che deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- Regolamentazione, nel senso che devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- Poteri di firma e poteri autorizzativi, nel senso che devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni con adeguata informativa periodica di riscontro all'entità delegante;
- Tracciabilità, nel senso che tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

Le attività e i Protocolli di controllo specifici sono riportate nella Parte Speciale del Modello 231/2001. Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

### **ULTERIORI ATTIVITÀ OGGETTO DI CONTROLLO**

Oltre alle attività che hanno un diretto impatto sui reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il Modello 231/2001 prevede specifiche attività di controllo per i seguenti processi ritenuti particolarmente sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e trasversali a tutta la struttura organizzativa (c.d. “processi strumentali”):

- transazioni finanziarie: processo di gestione dei pagamenti e relativi flussi con le società di servizi, ivi inclusa la gestione del credito e la finanza agevolata;
- approvvigionamento beni e servizi: processo di approvvigionamento beni e servizi;
- consulenze e prestazioni professionali: processo di conferimento di incarichi professionali;
- utilità: processo di gestione delle utilità con particolare riferimento alla gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni, delle liberalità e delle spese di rappresentanza;
- assunzione del personale: processo di selezione e assunzione delle risorse umane.

Tali processi sono generalmente disciplinati da procedure aziendali nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento di (a) principi generali applicabili a tutte le attività e (b) protocolli di controllo specifici collegabili ai processi strumentali succitati.

**FINE DEL DOCUMENTO**