



BANCA VALSABBINA

LA SCELTA DI BANCA VALSABBINA

Il Gruppo Banca Valsabbina, ispirandosi alle Linee Guida dell'ABI (Associazione Bancaria Italiana) per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche, così come integrate con riferimento ai reati ed agli illeciti introdotti in epoca successiva, ha deciso di adottare ed efficacemente attuare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati/Illeciti di cui al Decreto Legislativo 231/2001, considerandolo un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo in quanto assicura che l'attività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione.

Tenuto conto dei riferimenti normativi e di settore, e della particolare attenzione che Banca Valsabbina pone alle tematiche oggetto del D.Lgs. 231, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attuazione e l'adozione di un Modello 231, le cui principali caratteristiche sono descritte nel seguito.

Il Modello si propone le finalità di:

- a) predisporre un *sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo*, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla prevenzione e al contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Banca nelle "aree di attività a rischio", la *consapevolezza di poter incorrere*, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, *in un illecito passibile di sanzioni*, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Banca che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà *l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale*;
- d) ribadire che Banca Valsabbina *non tollera comportamenti illeciti*, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Banca fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Banca si ispira e intende attenersi.

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DELLA BANCA

Banca Valsabbina ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente revisionati e modificati per rispondere alle esigenze strategiche e di struttura e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che descrivono l'organizzazione di Banca Valsabbina sono:

- lo Statuto Sociale che definisce la struttura societaria, gli organi cui è affidata l'amministrazione, la direzione e il controllo, i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali nonché le regole di funzionamento della società;
- l'Ordinamento Organizzativo dell'Istituto che disciplina le aree di competenza ed i livelli di responsabilità e di relazione all'interno della Banca.

Sono inoltre gestiti e resi disponibili a tutte le persone coinvolte, il codice di comportamento, il codice etico, le circolari e le comunicazioni al personale, documenti che riportano le regole definite dalla Banca in merito allo svolgimento delle attività aziendali.



BANCA VALSABBINA

IL SISTEMA DISCIPLINARE 231

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari interne (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al vigente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo 231 ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La previsione di tale Sistema disciplinare costituisce, infatti, un elemento imprescindibile del Modello, in assenza del quale difficilmente potrebbe operare con pieno effetto l'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del Sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato valga anche ad integrare una fattispecie di Reato/Illecito rilevante ai sensi del Decreto.

CODICE ETICO E CODICE DI COMPORTAMENTO

Banca Valsabbina è stata fondata nel 1898 con l'obiettivo di fornire servizi bancari e di promuovere la crescita economica del territorio locale, raccogliendo i risparmi privati per indirizzarli verso nuovi investimenti produttivi.

In linea con la missione assegnata dallo Statuto, perseguita ispirandosi ai principi del credito popolare e con una speciale attenzione al territorio di insediamento, la Banca si è da sempre connotata come banca locale e indipendente, che opera nell'attività bancaria tradizionale orientata in particolare alle piccole medie imprese e alle famiglie.

Proseguendo nel solco della propria tradizione, il Gruppo Banca Valsabbina presta particolare attenzione al rapporto con i soci, ai quali riserva agevolazioni nella fruizione di specifici servizi bancari, alla centralità del cliente e al forte orientamento ad una relazione trasparente, migliorando costantemente i propri servizi. Al fine di perseguire questa *mission* il Gruppo valorizza il patrimonio umano e mantiene un sistema di relazioni con i dipendenti volto ad alimentarne la motivazione e il senso di appartenenza.

In virtù di tali principi e strategie, ogni comportamento deve essere ispirato ai principi etici, di legalità, di trasparenza, e di rispetto di ogni singola persona senza distinzione, coerentemente con i valori, i principi guida e i processi del Gruppo e con la consapevolezza di non esporre il Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali.

Il Codice Etico esprime dunque gli impegni e le responsabilità etiche e definisce l'insieme dei valori e dei principi che ispirano la conduzione degli affari e delle attività aziendali del Gruppo, escludendo qualsiasi comportamento contrario a norme aventi rilevanza penale.

Il Codice di Comportamento, a sua volta, riassume e rende sistematici i principi e le regole di comportamento rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231 nonché le principali linee di condotta che i destinatari della disciplina in esame sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle attività rilevanti ai fini 231/01.

IL MODELLO

1.1 La costruzione del Modello

Nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa, il Decreto (artt. 6 e 7) ne prevede tuttavia una forma di esonero, qualora l'ente dimostri che:

- 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



BANCA VALSABBINA

quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Gruppo Banca Valsabbina, pertanto, ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, il Gruppo Banca Valsabbina ha inteso procedere alla sua realizzazione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema di controllo costituisce un efficace strumento per sensibilizzare le risorse impiegate e indirizzarle, nell'espletamento delle loro attività, a comportamenti corretti e lineari finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

1.2 La funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei cd. "processi sensibili" e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito, dall'altro - grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale - a consentire al Gruppo Banca Valsabbina di reagire tempestivamente ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, nei Dipendenti, nei Fornitori/Clienti e nei Partners - che operino per conto o nell'interesse del Gruppo Banca Valsabbina - di poter incorrere in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per il Gruppo.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'"Organismo 231" sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari previste dai contratti.

1.3 Principi ispiratori del Modello

Il Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Valsabbina si fonda su un sistema strutturato ed organico di protocolli, procedure e di attività di controllo che:

- a) individuano preventivamente le *aree di attività e i processi di possibile rischio* nell'operatività aziendale, nelle quali si ritiene più elevata la possibilità di commissione dei reati rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in discorso;
- b) definiscono un *sistema normativo e regolamentare interno* finalizzato a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali;



BANCA VALSABBINA

- protocolli e procedure formalizzate, finalizzati a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori “sensibili”;
 - un sistema di deleghe e di poteri che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione e tracciabilità del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- c) determinano una *struttura organizzativa coerente*, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti e delle responsabilità, applicando un adeguato livello di separazione delle funzioni ed assicurando che gli assetti organizzativi interni siano realmente rispettati e attuati;
- d) individuano i *processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie* nell’ambito delle attività a rischio;
- e) attribuiscono all’Organismo di Vigilanza il compito di *vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello* e di elaborarne e proporne al Consiglio di Amministrazione l’aggiornamento.

1.4 L’adozione del Modello e le successive modifiche

Banca Valsabbina con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/03/2004 ha approvato il “Codice” ed istituito l’Organismo 231.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, primo comma, lettera a), del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, pertanto ogni modifica del Modello dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione:

- su iniziativa dello stesso “Organismo 231”;
- su iniziativa del Consiglio di Amministrazione, previa informazione inviata all’Organismo 231 che potrà formulare osservazioni in proposito.

MAPPATURA AREE DI ATTIVITÀ E DEFINIZIONE DEI “REATI PECULIARI” E DEI “PROCESSI SENSIBILI”

Ai fini della predisposizione del Modello vigente si è fatto riferimento alle risultanze emerse nel corso dello svolgimento delle attività di mappatura dei processi svolte dal competente ufficio interno della Banca.

La citata mappatura costituisce, infatti, parte integrante ed imprescindibile del Modello Organizzativo. L’aggiornamento della citata mappatura, a cura del relativo ufficio interno della Banca, sarà oggetto di una periodica verifica da parte dell’Organismo di Vigilanza della Banca.

Allo stato, le fattispecie che si ritiene assumano rilievo ai fini della disciplina in esame più direttamente connessi ai processi gestiti (cd. “processi sensibili” ai fini del “Decreto”) ed alle quali il Gruppo Banca Valsabbina è potenzialmente esposto – attese le attività svolte, le caratteristiche operative e le modalità distributive utilizzate - sono i seguenti (cd. “reati peculiari”):

1. Reati contro la pubblica amministrazione (Art. 24 e 25 del Decreto)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis del Decreto)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter del Decreto) e reati transnazionali
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e altro (Art 25 bis del Decreto)
5. Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25 bis.1 del Decreto)
6. Reati societari (Art. 25 ter del Decreto)
7. Delitti con finalità terrorismo o eversione ordine democratico (Art. 25 quater del Decreto)



BANCA VALSABBINA

8. Abusi di mercato (Articolo 25 sexies del Decreto)
9. Violazione norme su tutela salute e sicurezza sul lavoro (Articolo 25 septies del Decreto)
10. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e autoriciclaggio (Art. 25 octies del Decreto)
11. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Articolo 25 novies del Decreto)
12. Induzione a non rendere o rendere dichiarazioni mendaci all'A.G. (Art. 25 decies del Decreto)
13. Reati ambientali (Articolo 25 undecies del Decreto)
14. Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (Articolo 25 duodecies del Decreto)

L'ORGANISMO DI VIGILANZA 231

1.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza - Nomina e revoca.

Il Decreto (art. 6, primo comma, lett. b) prevede che l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida dell'ABI e la Relazione Ministeriale di accompagnamento al Decreto suggeriscono l'istituzione di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

La Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 prescrive che l'organo con funzione di controllo svolga, di norma, le funzioni dell'organismo di vigilanza eventualmente istituito ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Alla luce di tali principi - nonché del contesto aziendale ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo 231 - il relativo incarico è stato affidato al Collegio Sindacale con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/11/2017.

E' pertanto rimesso al suddetto organo, conformemente a quanto stabilito nel vigente Modello, il compito di svolgere le previste funzioni di vigilanza e controllo della Banca, nonché della controllata.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo 231 e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, tale organo si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell'Organismo 231, così come la sua revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. I requisiti di indipendenza e di professionalità dei componenti sono periodicamente riscontrati dal Consiglio.

Le riunioni dell'Organismo 231 sono adeguatamente verbalizzate. I verbali sono archiviati presso la Banca.

1.2 Funzioni e poteri dell'Organismo 231

L'Organismo 231, quale Organo collegiale, dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutte le unità operative dell'Ente, poteri che sono esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello.

Al fine di svolgere, con assoluta indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo 231 dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso.



BANCA VALSABBINA

L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo 231 è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- assicurare l'osservanza del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Fornitori/Clienti/Mediatori/Agenti;
- valutare l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e, conseguentemente, proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni ai poteri e alle funzioni dell'Organismo 231 medesimo.

A tal fine, per l'effettivo ed efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo 231 sono altresì affidati i compiti di:

- verificare l'attuazione delle Procedure;
- verificare che sia aggiornato con continuità, a cura delle competenti funzioni, la sezione nell'Intranet dell'Ente contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, del Codice di comportamento e del Codice etico, per la formazione del personale nonché per la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti negli stessi.

L'Organismo 231 deve coordinarsi con le funzioni di linea e di controllo competenti per i diversi profili specialistici. In tale ambito, assumo rilievo particolare i rapporti con:

- il Servizio Legale e Contenzioso, il Settore Pianificazione Strategica ed Affari Societari ed il Servizio Compliance, per l'interpretazione delle disposizioni normative e regolamentari rilevanti, per la modifica o la integrazione della mappatura dei Processi sensibili, per gli adempimenti societari che possono avere specifico rilievo ai fini della commissione dei reati societari;
- il Servizio Antiriciclaggio per le attività di prevenzione e controllo in tema di rischi di coinvolgimento in fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo internazionale e segnalazione delle relative violazioni;
- il Servizio Internal Audit per le verifiche in tema di adeguatezza complessiva dei presidi organizzativi e di controllo;
- il Servizio Organizzazione ed il Servizio Personale/Comparto formazione in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello, del Codice di comportamento e del Codice etico;
- il Settore Amministrativo per le procedure seguite all'atto della redazione del bilancio;
- il Settore Finanziario per le operazioni in strumenti finanziari che abbiano rilevanza ai fini dei reati sottesi al Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo 231 il quale, a sua volta, potrà richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale di convocare i predetti Organi per motivi urgenti.



BANCA VALSABBINA

1.3 Linee di riporto dell'Organismo 231

L'Organismo 231 riporta i risultati della propria attività in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità all'attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Collegio Sindacale.

Con periodicità almeno annuale, l'Organismo 231 redige una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale nella persona dei rispettivi Presidenti. Le suddette relazioni periodiche sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti o modifiche al Modello e devono quanto meno contenere:

- indicazione delle attività svolte nel periodo di riferimento;
- eventuali problematiche emerse dalle verifiche sull'attuazione del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le Procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'Ente con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sull'attuazione e sull'efficacia del Modello, con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- l'eventuale utilizzo del budget reso disponibile.

Gli incontri con gli Organi cui l'Organismo 231 riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo 231.

Qualora nello svolgimento delle attività appaia opportuno l'approfondimento di aspetti per i quali sono richieste competenze specialistiche, può incaricare professionisti esterni, previo il rilascio da parte di questi di una dichiarazione attestante l'assenza di circostanze ostative (conflitti di interesse, rapporti di parentela con amministratori esecutivi, etc.). Di tali incarichi ne dà informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

1.4 Flussi informativi verso l'Organismo 231

L'Ente attiva sistemi in grado di raccogliere ed elaborare le informazioni – sia di fonte interna che di fonte esterna – utili per conoscere tempestivamente e quindi poter gestire i rischi.

Dette informazioni, allorquando presentano profili "231 sensitive", sono portate a conoscenza dell'Organismo 231 (fatti salvi eventuali vincoli di segretezza imposti dalle autorità) affinché possa valutarle anche in relazione al livello delle anomalie o criticità riscontrate e all'opportunità di proporre l'introduzione di nuove o diverse Procedure di mitigazione dei rischi.

L'Organismo 231 esercita i propri obblighi di vigilanza mediante l'analisi:

- delle segnalazioni interne di cui in precedenza, tramite accesso alle caselle di posta elettronica ivi indicate;
- di sistematici flussi informativi di cui risulta destinatario in forza delle regolamentazioni interne della Banca;
- delle "segnalazioni" da chiunque effettuate di notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati/Illeciti ai quali è applicabile il Decreto, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di Apicali, dei Dipendenti e dei Collaboratori per i Reati/Illeciti previsti nel Decreto;



BANCA VALSABBINA

- delle notizie relative alle violazioni o presunte violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello ivi ricomprendendo il Codice di comportamento ed il Codice etico;
- dei procedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati/Illeciti, qualora tali indagini coinvolgano l'Ente, gli Apicali, i Dipendenti e i Collaboratori;
- delle richieste di assistenza legale inoltrate dagli Apicali e dai Dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati e gli illeciti previsti nel Decreto;
- delle notizie relative ai procedimenti disciplinari o sanzionatori promossi nei confronti degli Apicali, dei Dipendenti e dei Collaboratori;
- dei rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto le proprie determinazioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema sanzionatorio.

1.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal Modello è conservato dall'Organismo 231 in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo 10 anni.

1.6 Obbligo di segretezza

I Componenti dell'Organismo 231 nonché i soggetti che, a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione, venissero ascoltati dallo stesso o fossero destinatari di suoi atti, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

1.1 Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello, ivi inclusi i partner ed i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Banca ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, collaboratori, management e vertici aziendali della Banca mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del Modello è comunicata a tutte le risorse di cui l'azienda si avvale al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un set informativo, contenente il testo del Decreto, il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231", il Codice Etico ed il Codice di comportamento, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'avvenuta consegna della documentazione di



BANCA VALSABBINA

cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione;

- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione “continua” può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (intranet aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e risulta 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.

La Banca rende disponibile il proprio Codice Etico ed i principi generali che ispirano il proprio Modello a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e partner commerciali.

Viene garantita la comunicazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

1.2 Informazione ai Dipendenti

Ai nuovi dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento del Modello.

1.3 Informazione ai Dirigenti

Il Codice Etico, il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed all'autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

I Dirigenti devono sottoscrivere una dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento utilizzati per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

1.4 Informazione agli Amministratori e ai Sindaci

I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere una dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento utilizzati per la costruzione del Modello.

1.5 Informazione ai consulenti e ai collaboratori esterni

La Banca porta a conoscenza dei propri consulenti, collaboratori esterni e fornitori sensibili (ossia quei fornitori che per tipologia/valore di servizio offerto alla Banca non si inquadrano in un rapporto di fornitura occasionale), con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Codice Etico.

Tali soggetti sono informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per la Banca a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel Modello in base a quanto previsto dal Decreto vigenti in Banca.

Il rispetto del Codice Etico e delle regole comportamentali adottate è prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari ed è oggetto di specifica approvazione.

1.6 Formazione

Si prevedono interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi



BANCA VALSABBINA

e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, si prevedono un modulo comune e moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

Più in particolare:

- a) modulo formativo per tutti i dipendenti: da svilupparsi mediante specifiche sessioni di aula o attraverso corsi di autoformazione da attivare sulla *intranet* aziendale. In ogni caso, sarà prevista la certificazione di avvenuta fruizione e la valutazione relativa all'apprendimento;
- b) moduli di approfondimento: da svilupparsi mediante incontri mirati in ciascuna delle aree a rischio al fine di illustrare, con riferimento ai singoli processi aziendali, le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio ed i protocolli posti a presidio, con modalità di formazione il più possibile di tipo interattivo;
- c) moduli per neo assunti: nell'ambito dei moduli formativi per il personale neo assunto è presente una sezione dedicata alle tematiche relative al Decreto.

Tali moduli sono gestiti dalla competente funzione aziendale, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti (obbligatoria) è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati della Banca dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

SISTEMA DISCIPLINARE

1.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari interne (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo 231 ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La previsione di tale Sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, del Decreto, un elemento imprescindibile del Modello, in assenza del quale difficilmente potrebbe operare con pieno effetto l'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del Sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato valga anche ad integrare una fattispecie di Reato/Illecito rilevante ai sensi del Decreto.

1.2 Misure nei confronti del personale

1.2.1 Misure nei confronti del personale

Ogni violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL è considerato illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori caratterizzato dal principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni) e/o da normative speciali, dove applicabili, in relazione alla previa contestazione dell'addebito al Dipendente al fine di consentire al medesimo la



BANCA VALSABBINA

difesa - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli articoli di riferimento del CCNL, e precisamente:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

1.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione di Procedure interne previste dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo 231 in merito a informazioni prescritte, etc.), o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;
- adozione di comportamenti che espongano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati/Illeciti;
- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati/Illeciti;
- adozione di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal Decreto.

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

1.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Ente provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti e dal codice civile.

1.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamento, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo 231 deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.



BANCA VALSABBINA

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

- a) commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico o del Codice di comportamento;
- b) non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Banca di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- c) non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- d) ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- e) ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Banca o della Pubblica Amministrazione;
- f) distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- g) effettui prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i medesimi;
- h) presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- i) destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- j) riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- k) non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- l) non assicuri il regolare funzionamento della Banca e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- m) non osservi le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- n) non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- o) assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.



BANCA VALSABBINA

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e può assumere, a norma di legge e di Statuto, sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore

1.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo 231 deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e può assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

1.6 Misure nei confronti dei soggetti FCMA e Partners

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Banca da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Compete all'Organismo 231 il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

L'Organismo 231 effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati/Illeciti.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti e processi societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al vigente Modello.

Inoltre, viene svolta una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo 231, degli eventi considerati rischiosi e - con verifiche a campione - della consapevolezza dei Destinatari rispetto alla problematica della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo 231 che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.