Banca
Valsabbina

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di Banca Valsabbina

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/01/2025

INDICE

CRONOLOGIA DELLE MODIFICHE

Data approvazione CdA	Note
15/01/2025	Aggiornamento della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo a seguito della variazione del perimetro del Gruppo Bancario e delle novità intervenute nel catalogo dei reati
21/12/2022	Aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo
2004	Prima approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "MOGC" o "Modello") adottato da Banca Valsabbina S.C.p.A. (di seguito denominata "Banca") ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive integrazioni (di seguito denominato "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto").

Tale documento è stato adottato, anche a seguito della variazione del perimetro del Gruppo Bancario Banca Valsabbina, di cui la Banca è Capogruppo tenendo conto delle Linee Guida del Consorzio Luzzatti, nonché delle Linee Guida elaborate da Confindustria. Tutte le entità del Gruppo si sono conformate, nella struttura e nei contenuti, al Modello adottato dalla Banca stessa, pur mantenendo ognuna le proprie peculiarità e demandandone l'adozione agli Organi competenti di ciascuna controllata.

Il MOGC 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 realizzazione dei reati espressamente previsti dal Decreto.

Il Modello è formalmente costituito da:

- una **Parte Generale**, in cui sono descritti i contenuti del Decreto e illustrate le componenti essenziali del Modello, le sue finalità, il processo di adozione, modifica e aggiornamento nonché il sistema disciplinare. La Parte Generale rappresenta, altresì, le linee di indirizzo che la Banca, in qualità di Capogruppo, emana nei confronti delle eventuali controllate per l'attuazione del Decreto, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, ferma restando l'autonomia di ciascuna società controllata;
- una **Parte Speciale** che, con riferimento ad ogni tipologia di Reati/Illeciti che la Banca ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività, identifica le attività sensibili a rischio e indica i principi di comportamento da seguire al fine di mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;

nonché dai seguenti **allegati e documenti correlati**:

- "Allegato I - Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e sanzioni", che analizza le fattispecie incriminatrici contenute nel Codice penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale, richiamate dal Decreto o dalla L. 146/2006, riportandone, inoltre, le relative sanzioni;
- "Allegato II - Risk Assessment", documento riservato che formalizza l'attività di mappatura delle attività sensibili a rischio, le unità organizzative della Banca interessate, i reati potenziali, il rischio inerente, la valutazione dei presidi nonché il rischio residuo. Tale documento è per sua natura dinamico e in costante aggiornamento così da rispecchiare i rischi a cui la Banca è esposta tempo per tempo e, pertanto, non è richiesta l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta sia necessario procedere con il relativo aggiornamento;
- "Codice Etico di Gruppo" adottato dalla Banca, anche in qualità di Capogruppo e recepito dalle Società controllate che rappresenta l'insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Banca e del Gruppo;
- "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", che disciplina le responsabilità, i compiti, la composizione, la durata, le regole di funzionamento nonché le modalità di convocazione dell'Organismo di Vigilanza della Banca istituito ai sensi del Decreto.

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Apicali o soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5 comma uno lett. a) del Decreto.
- **Attività a rischio reato o Attività sensibili**: attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.
- **Autorità**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Autorità garante della concorrenza e del mercato, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy, Autorità per l'energia elettrica e il gas, Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- **Banca**: Banca Valsabbina SCpA.
- **CCNL:** Contratto Collettivo di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali sottoscritto in data 31 marzo 2015 rinnovato con Accordo del 19 dicembre 2019.
- **CCNL Dirigenti:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti bancari del 13 luglio 2015.
- **Codice Etico di Gruppo:** 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. I principi e i valori riportati in tale documento ispirano l'intera operatività della Banca e del Gruppo.
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).
- **Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore della Banca in forza di un rapporto contrattuale.
- **Corporate Governance:** sistema adottato dalla Banca finalizzato alla salvaguardia degli interessi di tutti gli investitori e degli altri "stakeholders", garantendo rappresentatività ai soci della Banca, tutela alle minoranze azionarie, nonché trasparenza dei processi gestionali.
- **D. Lgs. 231 /2001**: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio**: 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.
- **D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**: il D. Lgs. che disciplina 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 Modello e dei documenti correlati**: i soggetti ai quali si applicano le regole contenute nel Modello, ovvero gli Organi Sociali, gli Apicali, i Dipendenti, i collaboratori, i soggetti FCMA e coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Banca.
- **Dipendenti**: le persone che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal tipo di contratto in essere, inclusi i Dirigenti tra cui figurano anche i componenti della Direzione Generale.
- **Elenco dei Reati:** il documento, parte integrante del Modello, che analizza le norme incriminatici contenute nel Codice penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale richiamate dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate, riportandone, inoltre, le relative sanzioni.
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **Fornitori/Clienti/Mediatori/Agenti (soggetti FCMA)**: persone fisiche o giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Gruppo:** il Gruppo bancario Banca Valsabbina composto dalla Banca congiuntamente con tutte le società da questa direttamente o indirettamente controllate.
- **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 (aggiornate a giugno 2021).
- **MOGC o Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Normativa**: l'insieme di: (i) leggi vigenti nello Stato ed i relativi provvedimenti di attuazione, ivi compresi i Regolamenti emanati e le interpretazioni fornite dalle competenti Autorità; (ii) normativa aziendale tempo per tempo in vigore; (iii) i CCNL applicabili.
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.
- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l'organismo previsto dagli artt. 6 comma 1 lettera b) e 7 del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento.
- **Partner:** persone fisiche o giuridiche diverse dagli Apicali, dai Dipendenti e dai Collaboratori in rapporto d'affari con l'Ente, ad esclusione dei rapporti contrattuali di durata rientranti nell'esercizio dell'attività istituzionale dello stesso.
- **Policy**: documenti che definiscono, coerentemente con l'albero dei processi aziendali (articolato in macro processo, processo, sottoprocesso e fasi), le principali fasi del processo operativo, per l'ambito trattato, definendo le attività in capo alle strutture coinvolte, nonché i punti di controllo adottati.
- **Procedura**: la sequenza codificata delle attività operative interne, ivi compresi gli adempimenti e i flussi di carattere informatico, che presiedono allo svolgimento di un'attività od operazione aziendale.
- **Processi sensibili o Attività sensibili**: attività nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati/Illeciti.
- **Protocollo:** insieme delle regole aziendali al cui rispetto sono richiamati i soggetti apicali e i loro sottoposti, atte a prevenire la potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.
- **Pubblica Amministrazione (P.A.):** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Autorità garante della concorrenza e del mercato, Borsa

Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), Autorità Garante per la protezione dei dati personali" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere. Per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi Ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

- **Quota**: unità di misura delle sanzioni pecuniarie, con un minimo di 100 ed un massimo di 1.000. Il valore di ogni singola "quota" è determinato, di volta in volta, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente ed in funzione dell'indice di gravità del Reato/Illecito.
- **Reati presupposto o Reati:** fattispecie alla commissione delle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **Responsabilità**: Responsabilità Amministrativa a cui può essere soggetta la Banca in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dalla Legge 146/2006; responsabilità che, se accertata, comporta l'applicazione di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.
- **Rischio inerente**: grado di rischiosità potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto della gravità delle sanzioni previste per ciascuna categoria di reato applicabile e della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Banca.
- **Rischio residuo:** rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Banca per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.
- **Segnalazione**: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo e/o nel Modello, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.
- **Segnalazione anonima:** qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.
- **Segnalazione in mala fede:** la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico di Gruppo e/o del Modello.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Banca in caso di violazione del MOGC in conformità alle normative vigenti.
- **Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.
- **Soggetti segnalanti:** destinatari del Codice Etico di Gruppo e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Banca al fine di effettuare la segnalazione.
- **Soggetti segnalati**: i destinatari del Codice Etico di Gruppo e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo e/o nel Modello.
- **Soggetti terzi:** categoria comprendente i fornitori di beni e servizi e i soggetti esterni, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che hanno instaurato un rapporto a qualsiasi titolo e in qualunque forma con la Banca, non necessariamente formalizzato e regolato da un contratto (come, ad esempio, incarichi a professionisti anche solo formalizzati tramite ordine di acquisto o emissione di fattura), e destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle proprie attività.

- **TUB**: il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia).
- **TUF**: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).
- **UIF**: L'Unità di Informazione Finanziaria svolge compiti e funzioni di analisi finanziaria in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale. È stata istituita presso la Banca d'Italia il 1° gennaio 2008, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2007 il quale, emanato in attuazione della Terza Direttiva antiriciclaggio, ha soppresso l'Ufficio Italiano dei Cambi, presso cui la Financial Intelligence Unit era precedentemente collocata.
- **Unità Organizzativa**: struttura operativa della Banca, costituita da un complesso di risorse umane e strumentali, alla quale sono affidate competenze omogenee (Divisioni, Servizi, Settori, Uffici e Funzioni previsti dall'Organigramma della Banca).

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto"), emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, adegua la normativa nazionale alle convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

Il Decreto ha introdotto la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'ente per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti che esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione nonché dai loro sottoposti. Va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (di seguito "l'ente"), fatta eccezione per lo Stato e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

La normativa ex novo introdotta è stata oggetto, negli anni, di successive implementazioni volte ad arricchire il numero e la natura dei reati originariamente individuati.

Il Decreto prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina "amministrativa", ma che ha forti analogie con la responsabilità penale. Infatti, essa viene accertata nell'ambito di un processo penale ed è autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. Pertanto, la responsabilità dell'ente si aggiunge a quella del soggetto che ha materialmente posto in atto la condotta delittuosa. L'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità – che comporta l'applicazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive – sono:

- la commissione, anche nella sola forma del tentativo, di uno dei delitti previsti dal Decreto da parte di un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura, ovvero un sottoposto alla direzione o vigilanza dello stesso (di seguito "Soggetti Sottoposti");
- che il reato sia stato commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente (per i soli reati societari il Decreto prevede esclusivamente il reato commesso nell'interesse dell'Ente e non anche a vantaggio di quest'ultimo);
- che la commissione del reato derivi da una colpa di organizzazione.

1.1. LE FATTISPECIE DI REATO

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5,

comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del Reato/Illecito non è stato identificato o non è imputabile oppure se il Reato/Illecito sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini della imputazione della responsabilità, qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ai sensi dell'art. 110 c.p.), non è necessario che il "soggetto in posizione apicale" e/o il "soggetto sottoposto all'altrui direzione" pongano in essere la condotta tipica prevista dalla fattispecie di reato, ma è sufficiente che forniscano un contributo materiale e/o psicologico alla condotta altrui unitamente alla coscienza e volontà di contribuire alla commissione del reato.

La responsabilità dell'Ente sorge solo nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla normativa: l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente Reato/Illecito, se la sua responsabilità in relazione a quel Reato/Illecito e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una norma che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Per un maggior dettaglio esplicativo dei reati presupposto si rimanda all'Allegato I - Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e sanzioni.

1.2. I SOGGETTI APICALI E I SOTTOPOSTI

Sul piano soggettivo della commissione dei reati presupposto il Decreto distingue i soggetti che occupano una posizione "apicale" all'interno della struttura organizzativa dell'ente dai loro sottoposti. In ogni caso si deve trattare di soggetti posti in posizione funzionale con l'ente tanto da potervi ravvisare un'immedesimazione organica o una capacità di imputare il proprio operato direttamente nella sfera giuridica dello stesso.

I Soggetti Apicali sono coloro che assolvono una funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero coloro che, anche di fatto, esercitano un effettivo controllo e gestione dell'ente (art. 5, comma 1, lett. a).

L'ambito soggettivo si completa attribuendo rilevanza anche ai reati commessi dalle persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza delle persone fisiche che occupano una posizione apicale.

Tra i Soggetti Sottoposti all'altrui direzione, oltre ai dipendenti, rientrano anche coloro che, ancorché non siano legati da un rapporto di lavoro subordinato, siano però legati all'ente da un contratto di collaborazione esterna che integra un legame con l'ente preponente e, quindi, un rapporto di parasubordinazione.

1.3. L'INTERESSE E IL VANTAGGIO

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo all'ente è necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati "nell'interesse o a vantaggio" dell'ente stesso, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

I termini "interesse" e "vantaggio" esprimono due concetti distinti, aventi significato ed ambito applicativo autonomo. A tale conclusione si giunge per l'uso della particella disgiuntiva "o" e per la presenza, all'art. 12, c. 1, lett. a), di una situazione di fatto in cui ricorrono entrambi i presupposti dell'interesse e del vantaggio (…il soggetto ha commesso il fatto nel suo prevalente interesse…e l'ente non ha ricavato vantaggio).

Con "vantaggio" si fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, mentre con "interesse" si intende solo la finalizzazione del reato a quella utilità. Inoltre, il richiamo all'interesse dell'ente richiede una verifica ex ante, mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.

Si pone, inoltre, in evidenza che l'interesse/vantaggio non necessariamente deve tradursi in un incremento di ricavi, ma può anche consistere in un risparmio economico, di tempi o di risorse (tipico esempio è rappresentato dalle violazioni commesse con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro).

1.4. LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE

La responsabilità amministrativa degli enti è una responsabilità di tipo oggettivo in quanto strettamente connessa a reati commessi da terzi e la sua punibilità si giustifica solo ed in quanto sia riconducibile ad una "colpa di organizzazione", ossia alla mancata adozione da parte dell'ente di adeguate misure preventive necessarie ad evitare la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti espressamente presi in considerazione dalla normativa.

La c.d. colpa organizzativa, che si traduce anche in una culpa in vigilando sull'operato di determinate persone fisiche, costituisce il nesso causale che lega il reato da queste commesso alla responsabilità amministrativa dell'ente, il quale avrebbe dovuto prevedere e prevenire la commissione dei reati espressamente indicati dalla legge sia attraverso l'adozione di una particolare organizzazione aziendale, che attraverso procedure interne e sistemi di controllo e vigilanza idonei ad ostacolare la loro commissione.

Questa colpa, infatti, viene meno nel momento in cui l'ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione adeguata a prevenire tali reati vigilando al contempo sull'operato dei soggetti posti in posizione apicale e delle persone a questi sottoposti.

1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

Per quanto riguarda il *locus commissi delicti*, ai fini dell'individuazione della giurisdizione competente, alla luce del principio di territorialità di cui all'art. 6 c.p., rientrano nella giurisdizione penale italiana gli illeciti dipendenti da reati commessi nel territorio dello Stato, con la doverosa precisazione che, ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, "Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione".

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in

ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. IL CONCORSO

La sussistenza della responsabilità in capo all'ente è ravvisabile – sempre in presenza dei presupposti di interesse o vantaggio – anche ove il Soggetto Apicale o Sottoposto che ha commesso l'illecito abbia agito in concorso con altri soggetti estranei all'ente stesso.

Non è necessario che ciascun concorrente ponga in essere l'intera condotta prevista dalla norma incriminatrice, ma è sufficiente che ognuno di essi apporti un contributo causale (morale o materiale) alla commissione dell'illecito senza che, peraltro, assuma rilevanza la diversa intensità del contributo apportato dal singolo.

1.7. IL TENTATIVO

L'art. 26 del Decreto prevede espressamente la configurabilità del delitto tentato stabilendo che le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nella forma del tentativo, dei delitti indicati nel Decreto e che l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Per la nozione di delitto tentato occorre fare riferimento all'art. 56 c.p. che, al primo comma, ne illustra la struttura definendolo come il compimento di atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto in caso di mancato compimento (perfezionamento) dell'azione o di mancata verificazione (produzione) dell'evento.

La rubrica dell'art. 56 "Delitto tentato" chiarisce immediatamente la non configurabilità del tentativo nelle contravvenzioni: pertanto sono esclusi dall'applicabilità dell'art. 26 del Decreto i reati di natura contravvenzionale contenuti nell'Elenco dei reati.

1.8. SANZIONI APPLICABILI PER L'ENTE

Si ritiene, altresì, rilevante sottolineare che le sanzioni in cui potrebbero incorrere gli enti sono così altamente invalidanti, quando non addirittura preclusive per lo svolgimento dell'attività economica, che l'adozione di un MOGC come indicato dal D. Lgs. n. 231/2001, seppure non abbia carattere di obbligatorietà, risulta essere una scelta strategica in una logica di prudente attività di compliance aziendale.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto sono riconducibili alle seguenti categorie:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

É esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.8.1. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base dei seguenti indici: gravità del fatto, grado della responsabilità dell'Ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota, invece, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

1.8.2. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati[1], sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In particolare, tali sanzioni interdittive possono essere disposte dal giudice procedente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
  - da Soggetti Apicali;
  - da Soggetti Sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quanto alla tipologia e alla durata delle sanzioni interdittive, queste sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

[1] Il legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: artt. 24 e 25; art. 24-bis; art. 24-ter; art. 25-bis; art. 25-bis.1; art. 25-ter; art. 25-quater; art. 25-quater.1; art. 25-quinquies; art. 25-septies; art. 25-octies; art. 25-novies; art. 25-undecies; art. 25- duodecies; art. 25-terdecies; art. 25-quaterdecies; art. 25-quinquiesdecies.

Vale la pena ricordare che, in luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

Con riferimento alle banche, peraltro, l'articolo 8 del D.Lgs. 197/04 ha dato attuazione alla direttiva introducendo nel TUB l'articolo 97-bis; la nuova disposizione innova o deroga (anche molto incisivamente) la disciplina del D.Lgs. 231/01 riguardo alla fase delle indagini (articolo 97-bis, comma 1), alla fase del giudizio e della decisione (comma 2) e soprattutto ai poteri cautelari, sanzionatori ed esecutivi del giudice (commi 3 e 4), posto che alle banche non sono applicabili le misure cautelari interdittive, mentre l'esecuzione delle sanzioni interdittive è affidata alla Banca d'Italia.

1.8.3. Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo[2] o del profitto[3] del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

1.8.4. Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. Tale pubblicazione avviene ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale, nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.9. ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi". La medesima norma

[2] Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

[3] Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. 25.6.2009 n. 38691). Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei già menzionati modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima che il fatto sia stato commesso, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima che il reato sia stato commesso, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.10. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute[4]. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli

[4] La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del D. Lgs. n. 231/2001 prevede "1. La responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma che "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati attuati i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente al quale dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art.

32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

2. IL MOGC DI BANCA VALSABBINA SCPA

2.1. I PRINCIPI ISPIRATORI E FINALITÀ DEL MODELLO DI BANCA VALSABBINA

Al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, la Banca effettua nel continuo un'accurata analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e delle relative modifiche e integrazioni e provvede ad una periodica valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa sulla realtà aziendale, volta all'aggiornamento del Modello a suo tempo adottato in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale attività, unitamente all'emanazione del Codice Etico di Gruppo, viene effettuata nella convinzione che l'adozione da parte della Banca di un MOGC e il relativo aggiornamento – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti della Banca e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo hanno contatti con la Banca (clienti, fornitori, *partners*, collaboratori), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

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

- individuano preventivamente le aree di attività e i processi di possibile rischio nell'operatività aziendale, nel cui ambito si ritiene più elevata la possibilità di commissione dei reati rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in discorso;
- 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:
  - lo Statuto che definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali;
  - un Codice Etico di Gruppo, che fissa le linee di condotta generali;
  - la normativa interna, comprendente policies, procedure, manuali, ordini di servizio, ecc. formalizzati e finalizzati a disciplinare in dettaglio le modalità operative nello svolgimento delle attività 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;
  - un sistema sanzionatorio, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo;
- 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;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nell'ambito delle attività a rischio;
- 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.

Pertanto, il Modello si propone come finalità di:

- 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;

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Banca nei processi sensibili, 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;
- 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;
- ribadire che la Banca 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 trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Banca si ispira e intende attenersi.

Inoltre, attraverso l'adozione del Modello e, in particolare, mediante l'individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le "Attività sensibili" o "Processi sensibili") e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, si intende:

- consentire alla Banca di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede una responsabilità amministrativa degli Enti;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto della Banca nelle aree sensibili, la consapevolezza di poter dare luogo a una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Banca, ove essi commettano nell'interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto.

2.2. RELAZIONE TRA MODELLO 231 E CODICE ETICO DI GRUPPO

I principi espressi nel presente Modello sono coerenti con quanto indicato dal Codice Etico di Gruppo adottato dalla Banca e dalle società controllate, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001.
Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico di Gruppo rappresenta uno strumento volontario attraverso cui il Gruppo Bancario, di cui la Banca è Capogruppo, riconosce come propri i principi di responsabilità aziendale e deontologia professionale assicurando i diversi portatori di interesse che nelle tematiche sociali, ambientali ed economiche, tutti i dipendenti, gli organi sociali, consulenti e i collaboratori esterni seguiranno le norme di comportamento definite;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Banca, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto stesso).

Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine dell'esonero dalla responsabilità amministrativa della Banca. L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 contempla, infatti, un'ipotesi di "esonero" da responsabilità dell'ente qualora dimostri, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

2.3. LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Sulla base dell'attuale operatività aziendale, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, la Banca ha provveduto a svolgere una serie di rilevazioni atte a individuare le "attività sensibili" nel cui ambito è teoricamente possibile la commissione dei reati previsti dal decreto.

L'analisi delle aree di rischio della Banca rappresenta una fotografia della situazione aziendale in riferimento alle attività per le quali è richiesto il presidio dal Decreto. Il Modello rappresenta, pertanto, anche uno strumento di analisi e miglioramento del sistema di controllo interno. Ai fini della predisposizione del presente Modello si è fatto riferimento alle risultanze emerse nel corso dello svolgimento delle attività di mappatura dei processi svolti dalla Banca.

La mappatura costituisce, infatti, parte integrante ed imprescindibile del Modello, il cui aggiornamento è oggetto di una periodica verifica da parte dell'OdV.

Allo stato, le fattispecie che si ritiene assumano rilievo ai fini della disciplina in esame, più direttamente connessi ai Processi sensibili, sono i Reati/Illeciti indicati dal Decreto e riportati nella Parte Speciale del presente Modello e mappati all'interno dell'Allegato II - Risk Assessment. A tal proposito, si rileva che, all'interno dell'Allegato II - Risk Assessment, sono state individuate, per ciascuno dei reati presupposto, tra cui si segnala a titolo esemplificativo e non esaustivo corruzione, riciclaggio, reati ambientali ecc., le unità organizzative della Banca a cui sono ricondotti tali reati unitamente alle singole Attività Sensibili.

La Banca, in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha adottato un processo di elaborazione e di aggiornamento del Modello che può essere schematizzato nelle seguenti fasi:

- individuazione preventiva delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di uno specifico sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli e procedure;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili; in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche.

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto – ai sensi del quale il Modello deve "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) – la Banca ha provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi sensibili alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, di individuare i rischi di commissione dei reati ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

2.3.1. I° fase: identificazione delle attività a rischio

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Banca, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata

sulla base delle unità organizzative della Banca e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

Tale attività ha consentito di evidenziare le attività aziendali "a rischio reato", ovverosia quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

2.3.2. II fase: disegno dei presidi organizzativi e procedurali

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2 lett. b), del Decreto, il Modello deve, tra l'altro, «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire – ovvero migliorare ove esistenti – appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

Appare, dunque, evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili – su indicazione del top management – in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il management ritiene che le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo sono:

- Codice Etico di Gruppo;
- sistema organizzativo formalizzato;
- idonea formalizzazione delle procedure aziendali (sia manuali che informatiche);
- adeguata previsione di poteri autorizzativi e di firma, in linea con il principio di "coerenza funzionale" ed al fine di pervenire ad un adeguato presidio operativo senza ridondanze o sovrapposizioni di attribuzioni;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale.

Al riguardo, al fine di rispondere alle esigenze del Decreto, la Banca struttura il proprio Modello in base ai seguenti principi:

- tracciabilità verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

2.3.3. III fase: implementazione dei presidi organizzativi e procedurali

I presidi organizzativi e procedurali sono preordinati a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sottofasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività aziendali nel cui ambito risieda il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

I principali presidi organizzativi e procedurali implementati dalla Banca sono:

- un assetto organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di ruoli e responsabilità, alla descrizione dei compiti di ciascuna funzione e relative linee di riporto, ai poteri autorizzativi, ivi incluse le soglie di approvazione delle spese, e di firma che devono risultare coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, alla contrapposizione di ruoli;
- un sistema di deleghe[5], con specifico riferimento alla gestione delle risorse finanziarie, chiaro e coerente, supportato da adeguate procedure autorizzative ai fini della prevenzione dei Reati/Illeciti e, nel contempo, idoneo a consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- una regolamentazione interna che assicura un processo decisionale verificabile e ricostruibile, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate nella formazione degli atti e nei relativi iter autorizzativi, escludendo che vi sia coincidenza tra coloro che assumono le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli previsti;
- un sistema articolato di flussi informativi ed una piena tracciabilità delle operazioni poste in essere relativamente ai Processi sensibili, che consenta di verificarne la conformità alle leggi vigenti, ai principi generali ed alle politiche dell'Ente, nonché alle regole contenute nel Modello e nelle Procedure attuative dello stesso;
- un piano di formazione rivolto a coloro che operano in aree a rischio, in funzione dei livelli dei Destinatari, idoneo ad illustrare le logiche delle regole e la concreta modalità di attuazione dei Processi sensibili relativi a dette aree, nonché sistemi premianti coerenti con le mansioni e l'attività svolta e con le responsabilità affidate;
- un sistema dei controlli interni, supportato da procedure informatiche e da sistemi di sicurezza che assicurano adeguati controlli automatici, la protezione delle informazioni trattate in termini di riservatezza/privacy, integrità/disponibilità e più in generale il rispetto della normativa vigente;
- una contrattualistica relativa al conferimento di incarichi contenente una dichiarazione di impegno del fornitore in termini di comportamento finalizzato a non incorrere in nessuna delle fattispecie previste dal Decreto nonché in merito alla conoscenza del Modello e del Codice Etico di Gruppo;
- un accesso ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate dalla normativa interna, agli Organi Sociali, alle Funzioni Aziendali di Controllo di Gruppo ed alla Società di revisione, nonché una puntuale disciplina del servizio di archiviazione o conservazione dei documenti presso terzi, nella quale si prevede, tra l'altro, che tale soggetto rispetti specifiche Procedure di controllo idonee a non permettere la modificazione successiva dei documenti, se non con apposita evidenza.

[5] Per delega si intende qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Per procura si intende il negozio giuridico unilaterale mediante il quale sono attribuiti poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

2.4. DESTINATARI DEL MOGC

Sono Destinatari del presente Modello e, pertanto, tenuti alla conoscenza e osservanza dei contenuti dello stesso, ivi compresi i principi di comportamento e di controllo definiti nella Parte Speciale (per quanto agli stessi applicabili):

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (ovvero i Destinatari interni);
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Banca (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere – ovvero i Destinatari terzi).

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Banca.

La Banca cerca di prevenire e comunque sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Banca ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

3. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI BANCA VALSABBINA SCPA

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Management e tutto il personale; essi rappresentano una componente imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalla Banca.

La Banca ritiene che l'adozione del MOGC e la sua efficace attuazione non solo permettano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma consentano altresì, nei limiti previsti dallo stesso, di migliorare il proprio sistema di *corporate governance* nonché il proprio sistema di controllo interno, limitando il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici.

In tale contesto, la Banca ha deciso così di dotarsi di un MOGC realmente creato a misura della propria realtà aziendale, in un'ottica di opportunità, al fine di realizzare un vero sistema di controllo interno integrato ed efficace.

3.1. MISSION, OBIETTIVI ED ASSETTI ORGANIZZATIVI DI BANCA VALSABBINA SCPA

Banca Valsabbina S.C.p.A. 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, operante nell'attività bancaria tradizionale orientata in particolare alle piccole medie imprese e alle famiglie. In virtù di tali principi e strategie, la Banca presta particolare attenzione al rapporto con i Soci, ai quali riserva agevolazioni nella fruizione di specifici servizi bancari.

La Banca, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Valsabbina, oggi composto da Integrae SIM S.p.A., da Prestiamoci S.p.A., controllata al 100% e da Pitupay S.p.A. controllata al 100% da Prestiamoci S.p.A., esercita un'attività di direzione e coordinamento sulle controllate. In tale ottica, i meccanismi di governance adottati e le strutture organizzative del Gruppo prevedono un elevato grado di accentramento delle funzioni di indirizzo, governo e controllo presso la Banca.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il modello di amministrazione e controllo tradizionale, da sempre adottato, sia il più idoneo e funzionale a garantire efficienza della gestione ed efficacia dei controlli. L'attuale assetto di governo societario favorisce infatti un processo decisionale più snello e una più chiara suddivisione dei compiti di gestione e di controllo tra gli Organi sociali, consente di interpretare e di tradurre efficacemente i principi cardine della forma cooperativa, assicura un maggiore controllo da parte dei soci e un più adeguato bilanciamento dei poteri.

In linea con i principi a cui si ispira il modello tradizionale, la Banca ha adottato schemi statutari e meccanismi di corporate governance che delineano analiticamente i ruoli e le attività tipiche di ciascun organo aziendale, individuandone i compiti e le attività deliberative, propositive e di verifica.

Il Consiglio di Amministrazione, al quale è attribuita la funzione di supervisione strategica della Banca, è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli espressamente riservati all'Assemblea ed è responsabile della gestione della Banca unitamente al Direttore Generale.

Il Collegio Sindacale, in qualità di organo con funzione di controllo, vigila sull'osservanza delle norme di legge dei regolamenti e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, adottati dalla Banca e sul loro concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale è parte integrante del sistema dei controlli interni ed ha la

responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità dello stesso e sul sistema degli obiettivi di rischio.

Il Direttore Generale provvede alla gestione di tutti gli affari correnti nei limiti dei poteri conferitigli e secondo gli indirizzi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Formula proposte agli organi collegiali sulle materie riservate alla sua competenza, previa informativa al Presidente. Il Direttore Generale, inoltre, rappresentando il vertice della struttura interna, partecipa alla funzione di gestione ed è pertanto responsabile, congiuntamente al Consiglio di Amministrazione, delle attività di gestione dei rischi, di attuazione del sistema degli obiettivi di rischio e del sistema dei controlli interni. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Direttore Generale, a cui è assegnata la funzione di conduzione della struttura stessa e dell'operatività aziendale volta alla realizzazione degli obiettivi strategici, si avvale del Vice Direttore Generale e del Vice Direttore Generale Vicario, componenti della Direzione Generale.

L'ordinamento organizzativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione, disciplina l'articolazione della struttura operativa aziendale e gli assetti organizzativi interni, il ruolo e le aree di competenza assegnati alle funzioni aziendali previste nel funzionigramma aziendale, nonché i livelli di responsabilità, i compiti e le attività attribuite alle funzioni.

Oltre al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e alla Direzione Generale, la struttura organizzativa della Banca si articola in sei Divisioni, che affiancano la Direzione Generale nel coordinamento e nella gestione di specifiche aree di influenza, al fine di rendere più efficace e immediata l'attività di indirizzo delle varie strutture della Banca, facilitando nel contempo le fasi di coordinamento e di controllo rispetto ad eventuali scostamenti dalle direttive aziendali. Le Divisioni, a loro volta, si articolano in Settori/Servizi/Comparti, a seconda dei diversi livelli di responsabilità, di competenze e di inquadramento attribuiti. Tra i Servizi figurano la Funzioni di Controllo di Gruppo.

Al Consiglio di Amministrazione vengono periodicamente forniti i necessari flussi informativi idonei ad assicurare un'adeguata conoscenza degli eventi e dell'andamento della Banca.

3.2. SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI

Alla luce delle Linee Guida Confindustria (agg. 2021), seguendo lo scopo di dare attuazione a una gestione integrata dei processi interni ai fini del presidio 231, 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, la Funzione AML e Delegato SOS, la Revisione Interna, il Datore di lavoro, 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 scelta ai fini del Decreto, 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.

3.3. 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 dalla potenziale commissione dei reati fiscali e 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 e tendono a configurarsi quale parte integrante di un protocollo strutturato che ben rafforza il MOGC sul punto della prevenzione dei reati fiscali.

3.4. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

La Banca, al fine di garantire una sana e prudente gestione, coniuga la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza.

Pertanto, in conformità con quanto disciplinato da Banca d'Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche" e successivi aggiornamenti, la Banca si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività.

Il sistema dei controlli interni della Banca è insito nell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il sistema dei controlli interni permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali e alle indicazioni delle Autorità di Vigilanza[6], anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D. Lgs. 231/2001.

[6] Cfr. Quaderno di Banca d'Italia n. 97 – "*Regole di settore, compliance e responsabilità da reato: l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 alle società bancarie".*

Il disegno del sistema dei controlli interni prevede distinte tipologie di controllo, ciascuna delle quali è contraddistinta da specifiche caratteristiche relative a oggetto, finalità, modalità di esercizio e soggetti coinvolti, come di seguito descritto.

- Governance (supervisione), in tale ambito rientrano i controlli diretti a verificare che l'assetto delle funzioni aziendali di controllo sia definito in coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate. In tale ambito sono coinvolti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.
- Revisione interna (controlli di terzo livello), volta ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza, in termini di efficienza ed efficacia, del sistema dei controlli interni, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. La responsabilità di tali controlli è attribuita alla Funzione di Revisione Interna.
- controlli sui rischi e sulla conformità (controlli di secondo livello), volti ad assicurare, tra le altre cose: i) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; ii) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; iii) la conformità alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le Funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle operative; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi. La responsabilità di tali controlli è attribuita alla Funzione Antiriciclaggio, alla Funzione Compliance e alla Funzione Risk Management.
- controlli di linea (controlli di primo livello), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle strutture operative (es. controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso diverse unità che riportano ai responsabili delle strutture operative, oppure eseguiti nell'ambito del back office; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi. Infatti, nel corso dell'operatività giornaliera, tali strutture devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi; esse devono assicurare il rispetto del livello di tolleranza al rischio stabilito e delle procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi. La responsabilità di tali controlli è in primo luogo attribuita alle strutture operative (es. Direzione Generale, Uffici aziendali, Filiali, ecc.).

La Banca, in considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno integrare il proprio sistema di controllo interno mediante l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare il proprio sistema di *Corporate Governance* esistente.

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto di riferimento.

3.5. LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ai sensi del Decreto consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati. Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili". Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico di Gruppo; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, con la collaborazione dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia e efficienza delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento.

Le risultanze dell'analisi, riassunte nell'Allegato II - Risk Assessment, sono validate dall'Organismo di Vigilanza, sottoposte periodicamente allo stesso e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai Soggetti Apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio dell'intero Consiglio di Amministrazione è stato oggetto di una valutazione ai fini dell'identificazione delle aree di rischio circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti a lui affidati.

3.6. LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)

Il MOGC prevede che le fasi attraverso cui si determinano le decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, siano documentate e verificabili attraverso specifici Protocolli ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottati dalla Banca e resi noti alle strutture organizzative coinvolte attraverso un idoneo processo di comunicazione.

L'analisi delle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001 ha previsto l'individuazione, in relazione ad ogni singola attività, del riferimento esplicito al corpo normativo aziendale, o delle prassi operative attualmente in vigore. È stato così possibile valutare l'idoneità di tali procedure e prassi operative con riferimento alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti, nell'ottica di predisporre un adeguato sistema di mitigazione e prevenzione del rischio. Per ogni attività e decisione aziendale è previsto lo svolgimento di più controlli da parte della Banca.

3.7. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 lett. c) del D. Lgs 231/2001, la Banca ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati, attraverso un sistema di procure e deleghe.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza all'interno della Banca. Anche le

procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diramate all'interno della Banca attraverso specifica normativa interna. Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

3.8. TUTELA E PROTEZIONE DEI DATI

In un'ottica di prevenzione dei reati di cui agli articoli 24 (più nello specifico il reato di Frode Informatica) e 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati) del Decreto, la Banca ha adottato, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 cd. GDPR e del D. Lgs. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") modificato ed aggiornato rispetto al D. Lgs. 101/2018, la Policy sulla protezione dei dati personali e il Regolamento sulla protezione dei Dati Personali ai quali si rimanda per una dettagliata ed unitaria descrizione degli strumenti e dei processi in tema di tutela e protezione dei dati.

Tali documenti stabiliscono, tra l'altro, i principi sostanziali ai quali si devono attenere i dipendenti con riferimento al trattamento dei dati personali:

- liceità, correttezza e trasparenza: l'interessato deve essere informato dell'esistenza del trattamento, delle sue finalità e delle correlate condizioni previste dal GDPR;
- limitazione della finalità: i dati personali devono essere raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo non incompatibile con tali finalità;
- minimizzazione dei dati: i dati personali devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- esattezza e aggiornamento dei dati: i dati personali oggetto di trattamento devono essere esatti e, se necessario, aggiornati;
- limitazione della conservazione: i dati personali devono essere conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- integrità e riservatezza: i dati personali devono essere trattati in modo da garantirne l'adeguata sicurezza, quindi la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti, oltre che dalla perdita, distruzione e/o danno accidentale degli stessi.

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 alla protezione dei dati seguendo le indicazioni previste dalla normativa vigente sulla privacy.

Nella sua opera di innovazione il GDPR ha introdotto, in particolare, il principio di responsabilizzazione ("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, 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 (c.d. DPIA), gestione esercizio diritti degli interessati, mansionario per l'attività degli incaricati al trattamento, 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, ecc.

In particolare, la Banca ha nominato il Responsabile Protezione Dati / *Data Protection Officer* (di seguito anche solo "DPO").

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 di protezione e trattamento dati personali *by design e by default*, commisurati alla natura, all'ambito di applicazione, al contesto, alla finalità del trattamento e di tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. CARATTERISTICHE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV"). L'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessarie per il corretto ed efficiente svolgimento delle funzioni ad esso assegnate. Esso, inoltre, deve essere dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Banca, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

Tenuto conto di quanto disposto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, la quale 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, tale incarico è stato affidato al Collegio Sindacale con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni attribuitegli in qualità di Organismo di Vigilanza, opera sulla base di uno specifico Regolamento (il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), approvato dall'Organismo stesso, e mantenendo distinte e separate le attività svolte quale Organismo di Vigilanza da quelle svolte nella sua qualità di organo di controllo della Banca. Ogni disposizione concernente l'Organismo di Vigilanza contenuta nel Modello deve intendersi riferita al Collegio Sindacale, nell'esercizio delle specifiche funzioni ad esso assegnate dal Decreto.

L'OdV è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Banca. Al fine di svolgere in completa indipendenza le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

L'Organismo di Vigilanza deve essere autonomo e indipendente, deve possedere, al proprio interno, i requisiti professionalità funzionali allo svolgimento dell'incarico e la sua attività deve essere caratterizzata da una continuità d'azione.

- Il requisito dell'autonomia va inteso in senso non meramente formale. È quindi necessario, cioè, che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio. Per autonomia dovrà, altresì, intendersi la disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. Pertanto, l'OdV è inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, l'autonomia dell'OdV è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'OdV risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).
- Il requisito di indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale dei componenti dell'OdV, che non dovranno, quindi, essere coinvolti in mansioni operative al fine di evitare qualsiasi rischio di sovrapposizione tra le figure del controllore e del controllato. Sul requisito dell'indipendenza si sono pronunciate anche le associazioni di categoria nei codici di comportamento approvati ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto. L'Associazione Bancaria Italiana ha sancito che la valutazione di adeguatezza

deve essere effettuata all'indipendenza dell'OdV nel suo complesso che dipende non solo dalle caratteristiche personali dei singoli componenti ma anche dei poteri ad essi in concreto attribuiti in qualità di componenti dell'organismo.

- L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. È necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.
- L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza delle prescrizioni contenute nel Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è un organo della Banca volto a garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura un costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Per lo svolgimento delle sue funzioni sono destinati all'OdV appositi locali, idoneamente attrezzati, anche con strumenti tecnici e informatici, e supportati da idonee misure di sicurezza fisica e logica.

L'OdV si riunisce, di norma, con cadenza trimestrale e le sue deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti alla riunione. I componenti dell'Organismo possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente, ad atti di verifica e controllo.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'OdV può, altresì, richiedere la presenza - anche in forma permanente - alle proprie riunioni dei Responsabili di quelle Funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo, che partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati. Delle riunioni dell'OdV è redatto specifico verbale.

Nell'adempimento della propria funzione, l'OdV ha accesso a tutte le attività svolte dalla Banca e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso eventuali strutture periferiche. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l'OdV può accedere anche alle attività svolte da tali soggetti.

4.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

In tema di nomina dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà accertarsi che non sussistano cause di ineleggibilità e decadenza.

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato alla:
  - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal Decreto-legge n. 3 maggio 1991, n. 143, convertito nella Legge 5 luglio 1991, n. 197;

- reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile e nella legge fallimentare;
- reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - rispetto alle mansioni affidate all'OdV;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari da parte del Consiglio di Amministrazione per le violazioni compiute dai membri dell'OdV nell'ambito dei propri doveri, che siano tali da determinare il venir meno della fiducia circa l'idoneità del soggetto a ricoprire il ruolo di componente dell'Organismo.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina e alla sostituzione dei componenti dell'OdV mediante apposita delibera consiliare. È, altresì, rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità è causa di decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione la delibera dell'OdV o la circostanza che individua l'esistenza di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dello stesso.

In caso di rinuncia all'incarico di un componente, questi deve comunicarla al Presidente dell'OdV, il quale provvede a inoltrare tempestivamente la comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza.

4.3. CAUSE DI REVOCA

I componenti dell'OdV possono essere revocati, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;

- omessa o insufficiente vigilanza, in analogia con la fattispecie prevista dall'art. 6, comma 1 lett. b) Decreto, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Banca per uno dei reati presupposto di cui al Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (art. 63 del Decreto);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne compromettano l'indipendenza e l'autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

4.4. CAUSE DI SOSPENSIONE

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV, le casistiche di seguito riportate:

- sia accertato, dopo la nomina, che i componenti dell'OdV hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza che applica la pena su richiesta ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto per illeciti commessi durante la loro carica;
- i componenti dell'OdV siano stati condannati con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente (inclusa la sentenza che applica la pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il Decreto;
- l'applicazione in via non definitiva delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico Finanza).

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la propria responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione sopra riportata.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi. Il componente sospeso non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'OdV, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di età.

4.5. TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del temporaneo impedimento, e, qualora sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il conflitto deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'OdV o alla specifica delibera cui si riferisca il relativo conflitto, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un reato presupposto tra quelli previsti dal Decreto;

- la circostanza che il componente apprenda dall'Autorità amministrativa di essere sottoposto alla procedura di irrogazione di una sanzione amministrativa di cui all'art. 187–quater del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico Finanza);
- il protrarsi per oltre tre mesi della malattia o infortunio che impediscano di partecipare alle riunioni dell'OdV.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, revocare il componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento e provvedere alla sua sostituzione con altro componente effettivo.

4.6. RECESSO

L'eventuale recesso dalla carica di componente dell'OdV deve essere comunicato per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

Qualora il recesso riguardi il Presidente dell'OdV, la presidenza è assunta, per tutta la durata in carica dell'OdV, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

4.7. I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa e controllo sulle attività della Banca. Nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila in generale:

- sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del MOGC nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della Banca;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel MOGC da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- sull'aggiornamento del MOGC laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Societari competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Banca, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- sull'attuazione del piano di formazione del Personale;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del MOGC;
- sull'esistenza ed effettività del sistema aziendale di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- sull'adeguatezza delle procedure e dei canali per la segnalazione interna di condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello e sulla loro idoneità a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni;

- sul rispetto del divieto di porre in essere "*atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante"* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico di Gruppo.

Nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle strutture competenti, predispone e approva un "Piano delle Verifiche 231". L'Organismo di Vigilanza, sulla scorta di tale documento, valuta l'adeguatezza dei presidi delle singole attività aziendali sensibili e indirizza eventuali ulteriori azioni di rafforzamento dei piani di controllo proposti dalle singole strutture interessate. L'attività di controllo segue appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di controllo.

L'analisi dei rischi è il processo continuo di identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni) e dei controlli interni, da cui discende il Piano delle verifiche 231. Tale piano, predisposto annualmente e presentato al Consiglio di Amministrazione, tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli Organi Societari. Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati alle strutture/funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up. Di tali attività le funzioni di controllo rendicontano periodicamente l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con la società di revisione, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità e, sempre ove ritenuto opportuno, può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, nell'ambito delle materie di competenza del Consiglio medesimo, specifiche informazioni su temi che ritiene opportuno approfondire per svolgere al meglio i propri compiti di vigilanza sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello.

Sul piano operativo l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- attivare le procedure di controllo, fermo restando che la responsabilità del controllo resta in capo al responsabile della rispettiva area;
- condurre ricognizioni e verifiche sull'attività ai fini del costante aggiornamento delle aree di attività considerate a rischio nel contesto aziendale;
- effettuare verifiche mirate, qualora se ne ravvisi la necessità, su determinate operazioni o attività specifiche poste in essere nell'ambito delle aree considerate a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti nella matrice predisposta per la gestione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle singole aree al fine di un migliore monitoraggio delle aree a rischio; a tal fine l'OdV deve essere informato sull'evoluzione dei singoli servizi e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini del rispetto del MOGC;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni;
- informare il Consiglio di Amministrazione di eventuali problematiche emerse in merito all'attuazione del MOGC.

Nell'esercizio delle attività di cui al presente paragrafo l'OdV:

- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ivi compreso il potere di richiedere e di acquisire informazioni da parte di ogni livello e settore operativo della Banca;
- svolge la sua opera anche attraverso le attività di revisione interna pianificate e realizzate dalla Revisione Interna;
- è destinatario degli obblighi di informazione previsti nel MOGC, ai sensi dell'art.6, comma 2, lett. d) del Decreto.

Al fine di autoregolamentare il proprio funzionamento, l'OdV redige un regolamento disciplinante le modalità di funzionamento dell'OdV stesso (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza).

4.8. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 prevede l'obbligo di stabilire appositi flussi informativi nei confronti dell'OdV, relativi all'esecuzione di attività sensibili. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di aumentare il livello di conoscenza della Banca, di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili, nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

I protocolli decisionali - che costituiscono parte integrante del Modello – prevedono obblighi informativi relativi ai processi e alle attività sensibili e gravanti in generale sui Destinatari del Modello, sia di natura periodica che "ad evento".

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

- delle segnalazioni interne ricevute alle caselle di posta elettronica all'uopo istituita;
- 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 soggetti Apicali, dei Dipendenti e dei Collaboratori per i Reati/Illeciti previsti nel Decreto;
- delle notizie relative alle violazioni o presunte violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello, ivi ricomprendendo il Codice Etico di Gruppo;
- 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'OdV 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.

4.9. I FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno o se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del MOGC e l'adempimento agli obblighi imposti dal D. Lgs. 231/01.

Inoltre, con periodicità almeno annuale, l'OdV redige una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale nella persona dei rispettivi Presidenti (qualora il Collegio Sindacale non coincida con lo stesso OdV). 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:

- l'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'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali sono custodite in locali della Banca appositamente individuati.

4.10. LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (C.D. WHISTLEBLOWING)

La Banca, in ottemperanza a quanto disciplinato dall'art. 6 commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del Decreto, si è dotata di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing), volto a consentire alle Risorse umane di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano l'attività, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

A tal proposito, la Banca ha nominato un soggetto Responsabile del Sistema di Segnalazione Interna, individuato nel Responsabile della Funzione Antiriciclaggio, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento della procedura whistleblowing;
- ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni provenienti dai whistleblower;
- richiedere al segnalante di comunicare espressamente e obbligatoriamente se il soggetto segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione;
- decidere riguardo all'archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;

- informare, nell'ambito delle sue mansioni, il segnalante e, qualora sia ritenuto necessario, il segnalato sugli sviluppi del procedimento, nel pieno rispetto delle tutele che la normativa sul whistleblowing attribuisce ai soggetti coinvolti;
- riferire direttamente agli organi aziendali, qualora il contenuto della segnalazione sia ritenuto rilevante, le informazioni contenute all'interno della segnalazione;
- redigere una relazione annuale contenente le informazioni principali sul funzionamento della procedura di allerta interna, nonché una rappresentazione sintetica concernente l'attività svolta nell'ambito della procedura di segnalazione;
- assicurarsi che gli organi aziendali approvino e mettano a disposizione del personale della Banca la relazione di cui al precedente punto.

La Banca ha adottato una piattaforma informatica, accessibile attraverso apposito link denominato "Whistleblowing" presente nel proprio sito internet istituzionale, finalizzata alla gestione dei sistemi di whistleblowing, individuata nell'applicativo "Comunica Whistleblowing" di Unione Fiduciaria, volto alla gestione delle attività legate all'intero processo di segnalazione. Tale canale, autonomo e indipendente dalle ordinarie linee di reporting, assicura la riservatezza del soggetto segnalante e permette di inviare una segnalazione anonima.

Nel caso in cui il Segnalante ravvisi che il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione e abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, dovrà indirizzare la segnalazione al Responsabile del Servizio Internal Audit, appositamente individuato come Responsabile alternativo.

Nel caso in cui le segnalazioni siano relative a fatti/comportamenti che possono comportare la responsabilità della Banca ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e presentino elementi di fondatezza, deve esserne data informativa all'OdV. Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica a tale scopo istituita (odv231@bancavalsabbina.com). Qualora la segnalazione abbia quale soggetto segnalato l'Organismo di Vigilanza o uno dei suoi membri, la stessa deve essere indirizzata al canale alternativo individuato nel Responsabile dell'Internal Audit. Il canale alternativo di segnalazione è rappresentato dalla casella di posta elettronica mog@bancavalsabbina.com.

In ogni caso, sono previste misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e del segnalato e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 commi 2 ter e 2 quater, è vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatori (i.e.: licenziamento ritorsivo o discriminatorio, demansionamento, ecc.), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per un maggior dettaglio si rimanda alla Policy Whistleblowing di Gruppo.

4.11. RACCOLTA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal MOGC è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

I Componenti dell'OdV 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.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal Decreto e, in generale, delle procedure interne considerate nel Modello stesso. La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile. Le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento avviato per l'irrogazione di una sanzione penale.

La violazione dei principi e delle regole di condotta espressi nel Modello e/o nel Codice Etico di Gruppo da parte di lavoratori dipendenti della Banca e/o dei dirigenti della stessa costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. Tali violazioni sono considerate "illeciti disciplinari" e il datore di lavoro può esercitare, ai sensi dell'art. 2106 c.c., il proprio potere disciplinare irrogando sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni, delle procedure, delle forme e dei limiti contenuti nel CCNL applicabile e nella Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni introdotte con il D. Lgs. 23/24 in materia di Whistleblowing, qualora, a seguito delle verifiche effettuate sulle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza riscontri la commissione di un comportamento illecito, la Banca interviene attraverso l'applicazione di misure e provvedimenti sanzionatori adeguati, proporzionati ed in linea con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, nel caso di Dipendenti, e con le disposizioni contrattuali e/o statutarie vigenti negli altri casi.

5.1. CONDOTTE SANZIONABILI

Sono sanzionabili, secondo il presente Sistema Disciplinare, le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico di Gruppo, del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- il mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la corruzione e il riciclaggio;
- il mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle "aree a rischio reato" o alle attività "sensibili" indicate nella Parte Speciale del Modello;
- la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo delle attività aziendali, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

- l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, ovvero negligenza o imperizia del vertice aziendale nell'individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e/o commissione di reati presupposto;
- la mancata ingiustificata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari interni;
- le violazioni e/o elusioni del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle regole procedurali interne, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- le violazioni delle prescrizioni indicate e sottese alla Parte Generale del Modello, ivi compreso il mancato rispetto dei contenuti caratterizzanti la procedura di segnalazione degli illeciti (c.d. Whistleblowing) adottata dalla Banca, e in particolare:
    - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
    - la violazione delle misure di tutela del segnalante;
    - l'accertamento all'esito della fase istruttoria attivata dall'OdV di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate.
- l'inosservanza degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello, Codice Etico di Gruppo, Regolamenti, Procedure, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

5.2. PROVVEDIMENTI A TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dal momento della ricezione fino all'archiviazione, hanno l'obbligo di garantire la discrezione e l'assoluta riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e, in particolare, dell'identità del segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Sono sanzionati, altresì, tutti i comportamenti che possano risolversi in atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR, Regolamento generale per la protezione dei dati personali) e nel D.Lgs. n. 101/2018, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679", nonché delle vigenti previsioni legislative contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003 e s.m.i..

5.3. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo, anche ad esito di una segnalazione, una possibile violazione del Modello, provvede a darne comunicazione alle figure competenti (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Direttore Generale) affinché si possa avviare il procedimento disciplinare.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Banca e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Banca stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Banca di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- il rimprovero verbale: chiunque violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, "per lieve inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza";
- il rimprovero scritto: chiunque sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ponendo in essere un comportamento consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza colposa di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società";
- la multa/ammenda non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale: in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni: chiunque violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e arrechi danno alla Banca compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio", ovvero una "abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione

di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili";

- la sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001: nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un'azione penale per la commissione di un reato presupposto. L'allontanamento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla Banca per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo): chiunque adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni previste o richiamate dal presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Banca o di terzi";
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa): chiunque adotti, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni previste o richiamate del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Banca o a terzi.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione:

- della tipologia dell'illecito contestato;
- delle circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- del comportamento complessivo del lavoratore;
- delle mansioni del lavoratore;
- della gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- dell'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Banca;
- dell'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- dell'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- dell'eventuale recidività dell'autore.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione (procedimento disciplinare) avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, dello Statuto dei lavoratori, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Aspetto rilevante ai fini della definizione del procedimento disciplinare assume il sistema della gestione dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza; in particolare, a seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti dal Modello e/o dal Codice Etico di Gruppo, verrà dato avvio al

procedimento disciplinare, in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore. Fatto salvo il principio dell'esercizio disciplinare in capo alla Banca, l'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. prevede in capo all'Organismo di Vigilanza compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Pertanto, in ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato e non potrà essere archiviato un procedimento 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 dall'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di flussi informativi ottenuti nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una delle violazioni di cui sopra.

Valutata la sussistenza della violazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti e trasmette le sue risultanze istruttorie all'organo amministrativo per la successiva irrogazione della sanzione.

5.4. I SOGGETTI DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare 231 prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati.

- 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.
- Amministratori: alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico di Gruppo, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'OdV deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa. 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. 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.
- Sindaci: alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'OdV, qualora non coincida con lo stesso Collegio, 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 o il Responsabile del Servizio Internal Audit, qualora l'Organismo di Vigilanza coincida con 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.

- Soggetti FCMA e Partner: 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 di Gruppo 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'OdV 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.

5.5. DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e devono essere portate a conoscenza di tutti mediante pubblicazione nella intranet aziendale.

Inoltre, nei confronti di soggetti che intrattengono relazioni economiche con la Banca, la stessa si impegna a portarli a conoscenza del contenuto del Modello e del relativo sistema disciplinare tramite:

- pubblicazione sul sito internet della Banca di un estratto del Modello;
- inserimento nei contratti stipulati di clausole specifiche con cui si comunica l'adozione del Modello della Banca e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

5.6. MODIFICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Tutte le modifiche al presente Sistema Disciplinare dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere della Funzione Compliance e del parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza. Le modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale o altro mezzo ritenuto idoneo.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

6.1. 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 della Banca, 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, ai collaboratori, al management e al vertice aziendale della Banca mediante:

- una comunicazione iniziale, al momento dell'adozione del presente documento, con cui vengono informate tutte le risorse di cui la Banca si avvale. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un set informativo, contenente il testo del Decreto, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" e il Codice Etico di Gruppo, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione;
- una specifica attività di formazione "continua" che 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, del fatto che rivestano o non rivestano funzioni di rappresentanza della Banca.

La Banca rende disponibile sul proprio sito internet il proprio Codice Etico di Gruppo 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.

- 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 di Gruppo e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento del Modello.
- Informazione ai dirigenti: il presente documento 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 di Gruppo e dei principi di riferimento utilizzati per la costruzione del Modello di cui al presente documento.
- 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 di Gruppo e dei principi di riferimento utilizzati per la costruzione del Modello di cui al presente documento.
- 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 di Gruppo. 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 di Gruppo e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente documento in base a quanto previsto dal Decreto vigenti in Banca. Il rispetto del Codice Etico di Gruppo e delle regole comportamentali adottate nel presente documento è prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari ed è oggetto di specifica approvazione.

6.2. FORMAZIONE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 nonché la struttura e i principi contenuti nel Modello, è differenziata in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio e abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Banca, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun destinatario.

La formazione è gestita dalla competente funzione aziendale, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria e formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza o attraverso qualsiasi altro strumento atto ad attestare lo svolgimento del corso di formazione.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

6.3. FORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La formazione costante dei membri dell'OdV è volta a garantire che l'Organismo stesso mantenga una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo. Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione a:

- corsi, convegni o seminari organizzati;
- riunioni con esperti in materia di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 o in materie penalistiche.

A tal proposito, si ribadisce che i membri dell'OdV devono essere dotati di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza, professionalità che si traduce anche, ma non solo, nella conoscenza del Decreto. Pertanto, da ciò ne deriva che è onere dei membri dell'OdV stesso provvedere alla propria formazione in modo autonomo e indipendente.

7. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MOGC

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di adottare il Modello e di provvedere alla sua efficace attuazione, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. Al fine di verificare l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, è prevista un'attività di riesame svolta periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, a cui spetta il compito di sollecitare e curare l'aggiornamento del MOGC.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni, si avvale delle competenti strutture aziendali e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione del MOGC e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche ritenute idonee.

Ogni modifica del presente Modello, fatta eccezione per l'Allegato II - Risk Assessment, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca:

- su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza;
- su iniziativa del Consiglio di Amministrazione stesso, previa informazione inviata all'Organismo di Vigilanza che potrà formulare osservazioni in proposito.

L'attività di riesame e di eventuale aggiornamento del MOGC è prevista di norma, con cadenza annuale, salvo il caso in cui vi sia la necessità di intervenire tempestivamente, ovvero:

- qualora sia modificato il novero di reati ricompresi nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, con implicazioni rilevanti per le attività svolte dalla Banca;
- qualora nella Banca siano svolte nuove attività sensibili o vi siano significative modifiche organizzative;
- qualora vi siano evidenze di carenze nel MOGC tali per cui sia necessario un tempestivo adeguamento.

ALLEGATI E DOCUMENTI CORRELATI

- Allegato I – Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- Allegato II - Risk Assessment
- Codice Etico di Gruppo
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza