Banca Popolare di Fondi

Fondata nel 1891

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Banca Popolare di Fondi, capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare di Fondi

(Parte generale)

Stato	DELIBERATO
Funzione redattrice	
Consulenza esterna	
Approvato da	CDA
Data di approvazione	25/05/2005
File Sorgente	
Classificazione	PUBBLICO
Destinatari	Struttura aziendale Capogruppo
Modalità di divulgazione	Pubblicazione Intranet e sul Sito Internet
Funzione responsabile dell'archiviazione	Sviluppo Organizzativo

Elenco revisioni:

Data	Revisione	Modifiche	Autori	STATO	Approvatori
24/06/2009	1			Deliberata	Cda
28/10/2009	2			Deliberata	Cda
26/04/2012	3			Deliberata	Cda
13/03/2013	4			Deliberata	Cda
25/06/2024	5			Deliberata	Cda
31/08/2015	6			Deliberata	Cda
26/07/2017	7			Deliberata	Cda
30/10/2018	8			Deliberata	Cda
20/02/2019	9			Deliberata	Cda
27/11/2019	10			Deliberata	Cda
11/03/2022	11			Deliberata	Cda
22/11/2022	12			Deliberata	Cda
22/12/2025	13	Revisione completa	C.R.O-bozza Consorzio Luzzatti Supporto consulenza Bdo	Deliberata	Cda
25/02/2026	14	Adeguamento al D. Lgs 211/2025	C.R.O.	Deliberata	Cda

INDICE SOMMARIO

Premessa

Il decreto legislativo "8 giugno 2001 n. 231", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "MOGC") adottato da Banca Popolare di Fondi, Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare di Fondi (di seguito denominata "Banca") ai sensi del richiamato Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni (di seguito denominato "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto").

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:

1. una Parte Generale, in cui sono descritti i contenuti del Decreto e illustrate le componenti essenziali del Modello (Codice Etico, sistema normativo interno, sistema di gestione delle risorse finanziarie, struttura organizzativa, poteri autorizzativi e di firma, attività di comunicazione e formazione, ecc.),
2. una Parte Speciale in cui sono indicate, per le famiglie di reato considerate rilevanti ad esito delle attività di *risk assessment*
    - le "aree a rischio reato" e le relative attività "sensibili" (ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto);
    - le Funzioni e/o gli Uffici aziendali che operano nell'ambito delle "aree a rischio reato" o delle relative attività "sensibili";
    - i reati presupposto del Decreto astrattamente perpetrabili;
    - i controlli preventivi in essere a presidio dei rischi.
3. nonché dai seguenti Allegati:
    - "Codice Etico" adottato dalla Banca, che rappresenta l'insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Banca e del gruppo;
    - "Regolamento Generale", che disciplina le finalità, i compiti e le responsabilità fondamentali degli Organi Amministrativi, dei Comitati e delle Strutture aziendali, nel rispetto delle norme dettate dal Codice Civile, dal Testo Unico delle leggi in materia Bancaria e Creditizia (TUB) e da quello Finanziario (TUF), dalle Disposizioni di Vigilanza e dalla normativa Consob, da altre norme vigenti e dallo Statuto Sociale.
    - "Regolamento del sistema interno di segnalazioni di violazioni", che disciplina il processo relativo al sistema in questione;
    - "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", predisposto ed approvato dall'Organismo di Vigilanza al fine di autoregolamentare il proprio funzionamento, che disciplina: ruolo del Presidente dell'OdV; modalità di convocazione, svolgimento e verbalizzazione delle riunioni; modalità di assunzione delle deliberazioni; modalità di svolgimento dei compiti previsti nel Modello; modalità di gestione delle informazioni; rapporti con gli organismi di vigilanza delle società facenti parte del Gruppo Bancario Banca Popolare di Fondi.
    - "Regolamento dei Flussi informativi"

I principi del documento si applicano all'intero Gruppo, compatibilmente alle attività svolte dalle singole componenti dello stesso.

Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- ABI: Associazione Bancaria Italiana.
- Alta Direzione: l'Amministratore Delegato, nonché l'alta dirigenza munita di poteri delegati che svolge funzioni di gestione nella Banca.
- 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, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- Autorità Pubbliche di Vigilanza: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza la Consob, la Banca d'Italia, la Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.
- Banca: Banca Popolare di Fondi, capogruppo del Gruppo Bancario Banca Popolare di Fondi.
- Catalogo Reati: la parte del Modello che analizza le norme incriminatici contenute nel Codice penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale richiamate dal Decreto Legislativo 231/01 e dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate ed esemplifica le principali casistiche di reato che possono verificarsi all'interno della Banca.
- Regolamento interno per l'esecuzione dei servizi di investimento in strumenti finanziari: Documento nel quale, in coerenza con i principi del Codice Etico, sono indicate le regole essenziali di comportamento che i componenti degli Organi Aziendali, della Direzione Generale, i Dipendenti, i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, se esistenti, ed i collaboratori esterni della Banca devono rispettare nello svolgimento delle loro funzioni nella materia.
- Codice Etico: declinazione a livello aziendale e del gruppo 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.
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 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 dell'azienda 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
- Destinatari del Codice Etico: componenti degli Organi Sociali, membri dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e i collaboratori della Banca e del Gruppo- collaboratori, consulenti, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Banca) - ai fornitori e ai partner commerciali e finanziari
- Destinatari del Modello: componenti del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, altri soggetti apicali, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione, Principali fornitori
- Ente: soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179: la Legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017, si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione e disciplina la tutela del soggetto che abbia segnalato un illecito di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (c.d. whistleblower).
- Linee Guida ABI: Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001).
- 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: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001.
- Modulo segnalazioni/flussi all'OdV: Modulo per la segnalazione di condotte illecite - documento contenente apposito Modulo al fine di segnalare la commissione o tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- Organismo di Vigilanza: 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.
- Organo Dirigente: vedi Soggetti apicali.
- 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.
- 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.

- Reati: fattispecie alle 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. n. 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 (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile; della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Banca; di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.
- 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.
- S.C.I.: Sistema di Controllo Interno esistente, nella Banca e nel Gruppo Bancario, delineato nell'apposito documento e nella regolamentazione aziendale di dettaglio.
- 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 e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite, come indicato nel Regolamento del sistema interno di segnalazioni di violazioni.
- Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili come indicato nel Regolamento del sistema interno di segnalazioni di violazioni.
- Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello, come indicato nel Regolamento del sistema interno di segnalazioni di violazioni.
- Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Banca in caso di violazione del MOGC in conformità alle normative vigenti.
- Soggetti in posizione apicale: le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001.
- Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale
- Soggetti segnalanti: Destinatari del Codice Etico 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 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 e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione.

- 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.
- Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.
- 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, cui sono affidate competenze omogenee (Servizi, Uffici e Funzioni previsti dall'Organigramma della Banca).

Capitolo 1

Il Contesto legislativo di riferimento

1.1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il "Decreto" o "D. Lgs. 231/2001"), 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.

1.2. Le fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25 unde*vicies* del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo 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.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie rinviando alla Parte Speciale del Modello per un maggior dettaglio esplicativo:

1	Reati contro la Pubblica Amministrazione	(artt. 24 e 25, Decreto)
2	Reati societari	(art. 25-ter, Decreto)
3	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	(art. 25-decies, Decreto)
4	Reati contro la personalità individuale	(art. 25-quinquies, Decreto)
5	Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	(art. 25-quater, Decreto)
6	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	(art. 25-octies, Decreto)
7	Reati Transnazionali	(art. 10 L. 146/2006)
8	Delitti di criminalità organizzata	(art. 24-ter, Decreto)
9	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	(art. 25-novies, Decreto)
10	Reati contro l'industria e il commercio	(art. 25-bis.1, Decreto)
11	Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	(art. 25-bis, Decreto)
12	Reati informatici e trattamento illecito di dati	(art. 24-bis, Decreto)
13	Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato	(art. 25-sexies, Decreto e art. 187-quinquies TUF)
14	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	(art. 25-septies, Decreto)
15	Reati ambientali	(art. 25-undecies, Decreto)
16	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	(art. 25-duodecies, Decreto)
17	Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	(art. 25-quater1, Decreto)
18	Razzismo e xenofobia	(art.25-terdecies, Decreto)
19	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	(art. 25-quaterdecies, Decreto)
20	Reati Tributari	(art. 25-quinquiesdecies, Decreto)
21	Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato	(art. 12, L. n. 9/2013 per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)
22	Reati di contrabbando	(art. 25-sexiesdecies, Decreto)
23	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	(art. 25-octies.1, Decreto)

24	Delitti contro il patrimonio culturale	(art. 25-septiesdecies, Decreto)
25	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	(art. 25-duodevicies, Decreto)
26	Delitti contro gli animali	(art. 25-undevicies, Decreto)
27	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	(art. 25-octies, Decreto)

1.3. 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.

1.4. 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).

1.5. 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.

1.6. I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001).

L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l’ente e il soggetto che assume di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un’ipotesi particolare del c.d. “recesso attivo”, previsto dall’art. 56, comma 4, c.p..

In riferimento ai reati tributari, previsti dall'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001, sebbene l'art. 6 del D. Lgs. n. 74/2000 stabilisca che la condotta illecita non assuma rilevanza penale in caso di solo tentativo, con l'adozione della Direttiva (UE) 2017/1371 (nota come "Direttiva PIF"), diventano rilevanti come illeciti che possono determinare la responsabilità dell'ente anche le condotte previste dagli artt. 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 74/2000, quando attuate in forma tentata, a condizione che sussistano le seguenti quattro circostanze:

- l'evasione deve avere ad oggetto un importo qualificato (“danno complessivo pari o superiore a euro 10.000.000”);
- l'evasione deve avere ad oggetto la sola imposta sul valore aggiunto;
- deve trattarsi di fatti transnazionali connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea;
- il fatto contestato di cui agli artt. 2 e 3 non deve integrare il reato previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 74 del 2000.

1.7. I 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.

1.8.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.

1.9.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.

<u>Sanzioni pecuniarie</u>

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Esse vengono commisurate secondo il sistema delle "quote", in numero non inferiore a cento e non

superiore a mille, sulla base dei seguenti criteri: (i) gravità del fatto, (ii) grado della responsabilità dell'Ente, (iii) attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della quota è fissato in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto, al fine di garantire che la sanzione sia proporzionata ed effettiva.

Sono previste, inoltre, riduzioni della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà nei casi in cui:

- l'Ente non abbia ricavato vantaggio dall'illecito ovvero il vantaggio sia di entità minima;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- prima del giudizio l'Ente abbia adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero abbia riparato integralmente il danno o eliminato le conseguenze del reato.

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:
  - Soggetti Apicali;
  - 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.

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.

[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.

Con riferimento alle banche, peraltro, l'articolo 8 del D. Lgs. 197/2004 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.

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.

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.

1.10. Adozione ed efficace attuazione del modello quale possibile esimente della responsabilità 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 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 di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominato anche "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:

[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.

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, 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 della commissione del reato, 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.

1.11. 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 Banca 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 Banca di persone e degli 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 "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

[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."

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 cui 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.

Capitolo 2

Il MOGC della Banca

2.1. Contesto di riferimento e finalità del MOGC

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

- Statuto Sociale che definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali.
- Codice Etico, che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello.
- Sistema normativo Interno: Progetto di Governo Societario, Regolamenti, Policy, Ordini di Direzione, Circolari, Manuali, altra normativa interna.
- Sistema dei Poteri e delle Deleghe, disciplinato dal Regolamento dei Poteri Delegati che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.
- Sistema sanzionatorio, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.

Il presente Modello è stato, altresì, predisposto considerando la specifica realtà aziendale della Banca-anche nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare di Fondi, e il contesto ambientale di riferimento.

La Banca ha come *mission* quella di sostenere lo sviluppo delle economie locali, operando con lo spirito di mutualità e solidarietà tipico delle banche popolari e instaurando un rapporto continuativo di supporto e attenzione nei confronti dei propri soci, che da sempre hanno contribuito in maniera determinante alla crescita e al rafforzamento della Banca.

La Banca ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei propri soci che dei non soci, ispirandosi ai principi tradizionali del Credito Popolare.

La Banca può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.

Nella concessione di fido la Banca, a parità di condizioni, dà preferenza ai soci ed alle operazioni di più modesto importo, con esclusione di ogni operazione di mera speculazione.

La Banca può, inoltre, sempre nel rispetto della normativa vigente e previo ottenimento della iscrizione nell'albo nazionale dei concessionari, svolgere attività di gestione del servizio di accertamento e riscossione dei tributi comunali, con l'espresso impegno della non contemporanea attività di concessionario e di commercializzazione di pubblicità sia in forma diretta che indiretta.

Il MOGC, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, o comunque a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Attraverso il presente Modello, la Banca intende segnatamente perseguire le seguenti finalità:

- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità utilizzando gli strumenti giuridici disponibili per prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti;
- promuovere l'esercizio delle proprie attività con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;

- indurre i Destinatari del Modello – come definiti al paragrafo successivo – alla condivisione dei principi di legalità, informandoli della portata della normativa e delle severe ricadute sanzionatorie sulla Banca e sull'autore dei comportamenti illeciti rilevati ai sensi del Decreto;
- rendere noto a tutti i Destinatari che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate dalla Banca, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali a cui la Banca ispira la propria attività;
- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

A tali finalità la Banca compie le seguenti azioni e adotta i seguenti comportamenti:

- rende noto a tutti i Destinatari l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa, informandoli dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informa i collaboratori esterni della Banca del fatto che la stessa non tollera condotte contrarie a disposizioni di legge e che ogni violazione può comportare le conseguenze indicate nelle relative clausole contrattuali;
- assume le iniziative necessarie, mediante i più opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento della propria attività.

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 "aree sensibili" o "aree a rischio") 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.

La Banca Capogruppo richiede alle Società del Gruppo di conformarsi ai principi contenuti nel Modello, effettuando la mappatura delle attività ed adottando i propri presidi organizzativi.

2.2. 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.

A. <u>Check up Aziendale</u>

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente (organigrammi, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli, procedure operative), e confronti con le funzioni aziendali interessate, attraverso vere e proprie interviste, allo scopo di identificare i

soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sottoprocessi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (matrice processi/reati) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

B. Fase preliminare

È stata eseguita un'analisi di ciascuna attività al fine di identificare i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei presidi e delle misure di controllo adottati per la mitigazione dei rischi, nonché la loro efficacia. Ciò al fine di evidenziare quelle attività aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati medesimi (c.d. "attività sensibili").

Nello specifico, tale fase ha previsto la valutazione del grado di rischiosità potenziale (cd. rischio inerente) 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;
- della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Banca;
- di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.

C. Fase di mappatura rischi e controlli

In tale fase è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione, sia sul campo, interfacciandosi con le figure di riferimento per le aree potenzialmente a rischio, sia attraverso l'analisi della documentazione fornita a sostegno di tutta l'attività operativa della Banca.

Ne è di fatto derivata una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Banca.

D. Individuazione della soglia di rischio accettabile e *gap analysis*

A ciò è seguita una valutazione del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili e l'individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo con conseguente valutazione del grado di efficacia e di efficienza (inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell'ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto).

Tale fase si è conclusa con la determinazione del cosiddetto livello di rischio residuo, intendendosi come tale il 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.

Analoga mappatura è richiesta alle Società del Gruppo, ai fini dello sviluppo del proprio MOGC.

2.3. 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, 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 componenti del Collegio Sindacale;
- 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 dei 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.

Capitolo 3

Il Sistema organizzativo

3.1. Il Sistema di gestione aziendale

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.

L'adozione del presente MOGC è assunta con la convinzione che la sua adozione ed efficace attuazione non solo permettano alla Banca 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.

La Banca ha inteso così dotarsi di un MOGC realmente creato a misura della propria realtà aziendale, in un'ottica di opportunità, per passare ad un vero sistema di controllo interno integrato ed efficace.

La Banca ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- lo Statuto: costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario. Definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, la durata, il capitale sociale, nonché i poteri e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- la documentazione organizzativa aziendale: descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
  - Codice Etico;
  - organigramma aziendale;
  - le procedure organizzative aziendali.

Con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/2001, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti espressi dalle lettere a), b) e c) della norma, relativi all'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, alla previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire ed all'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

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

In ogni caso, come più volte evidenziato, qualunque sia la soluzione prescelta, la Banca capogruppo individua 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, anche in base alle previsioni del MOGC di ogni Società del Gruppo.

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 dall'adeguamento ai reati fiscali. La presenza, infatti, di uno o entrambi i modelli di controllo, opportunamente aggiornati con quanto previsto dall'art. 25-quinquiesdecies e integrati nei meccanismi di funzionamento, consente di creare efficienze e sinergie tra i vari sistemi di controllo. Al riguardo, gli elementi di fondo di compliance fiscale possono essere utili nell'aggiornamento del modello organizzativo e tendono a configurarsi quale parte integrante di un protocollo strutturato che ben rafforza il MOGC sul punto della prevenzione dei reati fiscali.

3.4. Sistema integrato dei controlli

Sul tema del sistema integrato dei controlli sopraesposto, il Sistema dei Controlli Interni di gruppo (cd SCI)- che raccoglie le *best practices* e le migliori soluzioni organizzative per un più compiuto adeguamento ai principi di controllo interno e di gestione dei rischi- prevede l'attribuzione all'organo di controllo delle funzioni di vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001.

3.5. Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi. Con riferimento a tali processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero

configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:

- Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
- Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- Chiara definizione della responsabilità delle attività;
- Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.

- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nella parte speciale del presente Modello.

3.6. Struttura dei presidi di controllo

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

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

I **principi generali applicabili a tutte le attività** sono:

- **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza[5];
- **Regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;

[5] È attribuita allo standard la seguente qualificazione: (i) il principio della segregazione deve sussistere considerando l'attività nel contesto dello specifico processo di appartenenza; (ii) la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

- **Tracciabilità**: tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

3.7. Attività e protocolli di controllo specifici

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001 è riportata nella "parte speciale" del Modello.

Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

3.8. Ulteriori attività oggetto di controllo

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

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

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

3.9. Il sistema dei controlli interni

La Banca ed il Gruppo bancario Banca Popolare di Fondi , al fine di garantire una sana e prudente gestione, coniugano 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 Capogruppo si è dotata di un sistema di controllo interno di gruppo (SCI) idoneo a rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

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 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 le indicazioni delle Autorità di Vigilanza[6], anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Nell'ambito delle attività di Governance, si assicura 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. 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.

- 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 di Gestione dei Rischi, attribuite al *Chief Risk Officer,* ed alla Funzione di controllo di II livello dei rischi IT;

[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".*

- 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, Uffici, 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 del continuo rafforzamento del proprio sistema di *Governance*.

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

Le Società del Gruppo, nella definizione dei propri modelli organizzativi, applicano i principi in coerenza con lo SCI.

3.10. Le attività sensibili

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; 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 delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento. Le risultanze dell'analisi sono validate dall'Organismo di Vigilanza e 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.

3.11. La formazione e l'attuazione del processo decisionale

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.

3.12. La modalità di gestione delle risorse finanziarie

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 il sistema di procure e deleghe.

A norma dello Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai responsabili delle strutture organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti e fissando altresì modalità e limiti per l'esercizio delle sub deleghe.

Sono inoltre formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza, sia esterna che interna e le relative facoltà sono attribuite ai dipendenti in forma abbinata o singola.

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.

Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

3.13. 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 un 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 (cd. 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.

Con riferimento al Regolamento (UE) 2022/2554 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 sulla resilienza operativa digitale del settore finanziario (DORA), applicabile dal 17 gennaio 2025, la Banca Capogruppo ha adottato disposizioni in merito alla supervisione dei rischi ICT, al presidio delle terze parti critiche, alla costituzione di *framework* di *stress testing* della resilienza evoluti ed al disegno di processi di governance robusti e strutturati.

Nell'ambito del sistema dei controlli interni, la Banca Capogruppo è dotata della Funzione di Controllo IT di II livello.

Capitolo 4

L'Organismo di Vigilanza

4.1. Caratteristiche e composizione

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") sulle attività della Banca, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

Tenuto conto di quanto disposto dal comma 4 bis dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, come introdotto dall'art. 14, comma 12, L. 12 novembre 2011, n. 183 ("*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2012*"), e in considerazione dell'assetto di governance adottato dalla Banca, della sua dimensione e della complessità organizzativa della sua struttura, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di affidare le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Dell'avvenuto affidamento di tali funzioni al Collegio Sindacale è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

Il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni attribuitegli in qualità di Organismo di Vigilanza, mantiene 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. Ai fini del suo funzionamento e dell'adeguato svolgimento dei compiti di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di uno specifico budget, se eventualmente richiesto da parte dello stesso OdV tramite il proprio Piano di attività e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il mandato dei componenti dell'OdV, come da delibera dell'Assemblea, ha durata fino al termine del mandato del Collegio Sindacale in corso, ossia fino all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica.

Relativamente alla rinuncia, alla revoca e alla sostituzione dei componenti dell'OdV, valgono le stesse disposizioni di legge stabilite per il Collegio Sindacale.

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.
- 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 può riunirsi su richiesta del Presidente o di un componente. L'OdV può, inoltre, riunirsi in presenza di situazioni di particolare urgenza e rilevanza, anche su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Le deliberazioni dell'OdV sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei componenti dell'OdV presenti. 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 o decadenza; cause di revoca

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

Stante l'attribuzione dell'OdV al Collegio Sindacale, i requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza ed il relativo processo di accertamento sono i medesimi previsti per le nomine a componenti dell'Organo di Controllo.

L'Assemblea ordinaria dei soci della Banca provvede alla nomina dei membri del Collegio Sindacale che assumono anche il ruolo di componenti dell'OdV.

Relativamente alla rinuncia, sospensione, revoca e alla sostituzione dei componenti dell'OdV, valgono le stesse disposizioni di legge stabilite per il Collegio Sindacale.

4.3. Temporaneo impedimento

In caso di assenza o di impedimento temporaneo, i poteri e le funzioni del Presidente spettano al componente più anziano d'età.

4.4. Compiti

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;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello;
- sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico.

Nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza predispone e approva un "Piano delle attività" . 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 annuale di verifiche. 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;
- coordinarsi con i responsabili delle singole aree al fine di un migliore monitoraggio delle aree a rischio, 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 Funzione di 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, che integra il Modello.

Capitolo 5

I flussi informativi

5.1. 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. 231/2001.

L'OdV, almeno una volta l'anno, sottopone al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- il piano annuale dell'attività contenente la descrizione delle iniziative di controllo pianificate per l'anno solare;
- la relazione annuale che deve contenere, tra l'altro, i seguenti elementi:
- le criticità eventualmente riscontrate nelle procedure di controllo;
- eventuali interventi correttivi proposti;
- eventuali modifiche proposte al MOG vigente;
- indicazione degli incontri con gli organi di controllo interno e le collaborazioni eventualmente poste in essere;
- eventuali incontri con gli organismi di vigilanza di società del Gruppo;
- interventi formativi a favore del personale
- attività formativa e di aggiornamento a beneficio dell'OdV.

Tutte le attività dell'OdV sono documentate in appositi verbali custoditi in locali della Banca.

5.2. 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.

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

- 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;
- 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 incontra almeno una volta l'anno gli organismi di vigilanza istituiti dalle società controllate dalla Banca al fine di conoscere attività programmate e compiute ed eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Si rimanda al vigente "Regolamento dei Flussi informativi" per il dettaglio dei flussi verso l'OdV, anche con riferimento ai rapporti informativi tra la Capogruppo e le controllate.

5.3. Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. *Whistleblowing*)

La Banca, in ottemperanza a quanto disciplinato dall'art. 6 comma 2-bis, del Decreto, è dotata di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*), disciplinato dall'apposito Regolamento, 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.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 è il Responsabile del Sistema di Segnalazione Interna: assicura il corretto svolgimento del procedimento e riferisce direttamente e senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti.

Il Responsabile del Sistema di Segnalazione Interna ha 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.

È istituito un apposito canale di comunicazione per la segnalazione delle violazioni specifico, autonomo e indipendente dalle ordinarie linee di reporting. Trattasi di una procedura informatica volta alla gestione delle attività legate al processo di segnalazione, che assicura la riservatezza del soggetto segnalante. In particolare, le segnalazioni potranno essere inoltrate tramite la piattaforma informatica accessibile al link: https://digitalroom.bdo.it/BancaPopolareDiFondi.

Laddove oggetto di Segnalazione sia un componente dell'OdV, o qualora il soggetto segnalante o segnalato abbia interessi in conflitto con uno o più componenti dell'OdV, la Segnalazione stessa dovrà essere passata alla competenza dell'Internal Audit, che opererà ai sensi del Regolamento della procedura di segnalazione, quale gestore delle segnalazioni al posto dell'OdV.

Nel Regolamento del sistema interno di segnalazioni di violazioni è, inoltre, previsto un canali di segnalazione esterno , alternativo a quello sopra descritto, al fine di attribuire maggiori possibilità di scelta al soggetto segnalante.

In ogni caso, sono previste misure idonee a tutelare l'identità del segnalante 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.

5.4. Raccolta e gestione delle informazioni

L'OdV può richiedere ed acquisire dati, informazioni, specifiche operative, modalità di esecuzione/attuazione, sulla base di criteri che periodicamente determinerà con eventuale indicazione di settori e/o campi specifici. Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal MOGC è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

I Componenti dell'OdV nonché i collaboratori di cui l'ODV dovesse avvalersi nello svolgimento delle proprie funzioni, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle proprie funzioni o attività.

Capitolo 6

Il sistema disciplinare

6.1. Il sistema disciplinare quale condizione esimente

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 e/o del Codice Etico ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico 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 iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

La violazione dei principi e delle regole di condotta espressi nel Modello e/o nel Codice Etico 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. 24/2023 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.

6.2. Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, 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:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- 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;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo delle attività aziendali, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 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;

- mancata ingiustificata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari interni;
- 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;
- 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, ed 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'O.d.V. di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate.
- 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 231, Codice Etico, Regolamenti, Procedure, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

6.3. Provvedimenti a tutela del segnalante

Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dalla ricezione 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 ss.mm. ii..

6.4. 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 e/o del Codice Etico, provvede a darne comunicazione alle figure competenti (Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, nella sua funzione di 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 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;
- 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";
- 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 società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale;
- 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";

- 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 d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- 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);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Banca;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- 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, 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. 231/2001 e ss.mm.ii. 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 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.

6.5. I soggetti destinatari del sistema disciplinare

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

- **Dirigenti**: In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle Procedure, la Banca dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la Banca ed il lavoratore con la qualifica di dirigente.

  Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Banca nei confronti del dirigente, la Banca potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

  Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la Banca procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell'articolo 2219 del Cod. Civ. e del CCNL.
- **Consiglieri di Amministrazione, AD/Direttore Generale e Sindaci:** la Banca richiede, al momento dell'assunzione del mandato, la sottoscrizione ed accettazione del Modello vigente e delle sue successive modifiche, rese note anche mediante pubblicazione sull'intranet aziendale e/o sul sito Internet, con la previsione che, in caso di violazione di detto Modello, venga informato il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le eventuali iniziative sulla base delle norme di volta in volta in vigore.
- **Lavoratori Dipendenti (esclusi i Dirigenti):** la Banca provvede ad informare i propri dipendenti che le sanzioni disciplinari previste dal CCNL saranno applicate anche ai casi di violazione delle disposizioni previste dal D. Lgs. 231/01 e di quanto previsto dal Modello. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa) del Codice Civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali.

  In particolare:

  a) rimprovero verbale;
  b) rimprovero scritto;
  c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
  d) licenziamento per giustificato motivo;
  e) licenziamento per giusta causa.

  L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché della reiterazione dell'illecito.
- **Soggetti terzi e lavoratori autonomi:** la Banca, nei contratti stipulati con soggetti terzi (che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Banca, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello,) ha previsto l'inserimento di specifiche clausole

che prevedono lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001 (salvo e impregiudicato, comunque, il diritto della Banca di chiedere il risarcimento del danno qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Banca). A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere messa a disposizione alle controparti contrattuali.

Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dalla ricezione 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.

6.6. 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 debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale).

Il presente Sistema disciplinare verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori e dai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare viene affisso all'interno dei locali della Banca accessibili a tutto il personale, affinché sia portato a conoscenza di tutti i Destinatari. Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare è oggetto di divulgazione nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

In particolare, nei confronti di soggetti che intrattengono relazioni economiche con la Banca. La stessa si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento del modello nel sito internet della Banca;
- 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.

6.7. Modifiche del sistema disciplinare

Tutte le modifiche al presente Sistema Disciplinare dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere del C.R.O- 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 bacheca aziendale o altro mezzo ritenuto idoneo.

Capitolo 7

Diffusione del Modello e formazione delle risorse

7.1. Formazione e informazione ai destinatari interni

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida ABI, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo della Banca è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi in forza di rapporti contrattuali. A tal fine è previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D. Lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, avvalendosi delle strutture competenti, alle quali è assegnato il compito di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività della Banca, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto della Banca.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dall'Ufficio Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (che ha altresì il compito di verificarne l'adeguatezza). Tali attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguardano tutto il personale compresi i Soggetti Apicali.

Tali attività sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale circa l'adozione del Modello;
- la comunicazione a tutto il personale in caso di aggiornamento del Modello;
- l'inserimento del Modello, del Codice Etico e dell'ulteriore documentazione che ne costituisce le componenti nell'intranet aziendale;
- la messa a disposizione dei suddetti documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'inserimento del Modello (parte generale) e del Codice Etico nella pagina internet della Banca;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d'aula o da erogarsi attraverso strumenti e servizi di "*e-learning*" (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione). Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Banca.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria. L'Ufficio Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

La tracciabilità della partecipazione all'attività di formazione è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le eventuali attività in modalità "*e-learning*", attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte.

7.2. 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 dovere dei membri dell'OdV stesso mantenersi aggiornati sulla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Capitolo 8

Modifiche e aggiornamenti del MOGC

È cura del C.d.A. (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. 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 curare l'aggiornamento del MOGC.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni, si avvale delle competenti strutture aziendali attraverso il coordinamento della Presidenza. L'Organismo, inoltre, 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.

L'attività di riesame e di eventuale aggiornamento del MOGC è prevista con cadenza minima triennale, 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.

Gli aggiornamenti del Modello avranno luogo secondo le seguenti modalità:

- **Parte Generale**: approvazione del C.d.A. previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, sentito il Collegio Sindacale (qualora non coincidente con l'OdV);
- **Parte Speciale**: approvazione del C.d.A. su proposta dell'Amministratore Delegato, anche in caso di modifiche derivanti da aggiornamenti alle schede di *self assessment*, previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza.

La sollecitazione all'aggiornamento verso il vertice della Banca e non già la sua diretta attuazione, spetta all'Organismo di Vigilanza.

Capitolo 9

Allegati

10.1. Allegati al Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Banca Popolare di Fondi

Costituiscono parte integrante del Modello della Banca i seguenti documenti:

- *Codice Etico*
- *Regolamento Generale*
- *Regolamento del sistema interno di segnalazioni di violazioni*
- *Regolamento dell'OdV*
- *Regolamento dei Flussi Informativi*