



**CASSA RURALE VAL DI NON  
ROTALIANA E GIOVO**

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

# **CASSA RURALE VAL DI NON ROTALIANA E GIOVO**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D.LGS. 231/01**

**Adottato con delibera**

**del Consiglio di Amministrazione del 19/02/2024**

**MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO**

<b>Delibera del Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Oggetto della modifica e/ o integrazione</b>
27/11/2019	Prima adozione – Versione 00
05/11/2020	Aggiornamento – Versione 01
25/10/2021	Aggiornamento – Versione 02
19/02/2024	Aggiornamento – Versione 03

**INDICE**

<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>6</b>
2.1. <i>Introduzione</i> .....	6
2.2. <i>Condizioni esimenti della responsabilità amministrativa</i> .....	7
2.3. <i>Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto</i> .....	8
2.4. <i>Le fattispecie di reato</i> .....	10
<b>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA</b> .....	<b>11</b>
3.1. <i>Contenuti del Modello</i> .....	11
3.2. <i>Funzione del Modello</i> .....	12
3.3. <i>Destinatari del Modello</i> .....	13
3.4. <i>Il progetto di adeguamento al D.Lgs. 231/01</i> .....	13
3.5. <i>Adozione ed evoluzione del Modello</i> .....	14
3.6. <i>Predisposizione e struttura del Modello</i> .....	14
3.7. <i>Aggiornamento del Modello</i> .....	16
3.8. <i>Il Risk Assessment condotto dalla Banca</i> .....	16
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>19</b>
4.1. <i>Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	19
4.2. <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	20
<b>5. SEGNALAZIONI</b> .....	<b>21</b>
<b>6. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>21</b>
6.1. <i>Selezione del Personale</i> .....	21
6.2. <i>Formazione</i> .....	21
6.3. <i>Comunicazione del Modello</i> .....	22
6.4. <i>Scelta dei consulenti e dei fornitori</i> .....	22
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>23</b>
7.1. <i>Procedimento sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti</i> .....	24
7.2. <i>Misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti</i> .....	24
7.3. <i>Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca</i> .....	27
7.4. <i>Misure nei confronti dei Collaboratori</i> .....	27
<b>SEZIONE SECONDA</b> .....	<b>28</b>
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>28</b>
<b>STRUTTURA ED OBIETTIVI</b> .....	<b>28</b>
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	30
<i>Controlli primari applicabili alle principali Attività Sensibili identificate</i> .....	30
<i>Controlli preventivi delle principali tipologie di reati ai sensi del Decreto</i> .....	31

## Sezione prima

### PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Cassa Rurale Val di Non - Rotaliana e Giovo, volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

### 1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli intermediari finanziari e delle attività bancaria, finanziaria e assicurativa (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc.);
- **Banca:** Cassa Rurale Val di Non - Rotaliana e Giovo;
- **Banca/Banche affiliata/e:** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **Cassa Centrale Banca o Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** i soggetti, diversi dai Dipendenti, che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali o altri soggetti);
- **Contratto di Coesione:** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e le Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;

- **D.Lgs. 231** o **Decreto**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D.Lgs. 231/2007** o **Decreto Antiriciclaggio**: il Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari**: (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori;
- **Dipendenti** o **Personale dipendente**: tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti);
- **Disposizioni interne**: insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla Banca;
- **Ente**: soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Funzioni aziendali di controllo**: indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **Esponenti Aziendali**: i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **L. 146/06**: la legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231** o **Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 231/2001;
- **Organo dirigente**: il Consiglio di Amministrazione ovvero l'organo cui sono attribuite funzioni corrispondenti;
- **Organi Sociali**: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale;
- **Organismo di Vigilanza**: l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **P.A.**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere

anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;

- **Reati:** i reati presupposto tempo per tempo previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Società fruitrici:** indica le Società del Gruppo che esternalizzano presso la Capogruppo le Funzioni Aziendali di Controllo;
- **Società del Gruppo:** indica le società di diritto italiano controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo;
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale;
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001).

## 2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### 2.1. Introduzione

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto"), con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche cui l'Italia aderisce.

In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri e della Convenzione dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per reati tassativamente elencati e commessi nel

loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'ente non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto) ovvero quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

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

## **2.2. Condizioni esimenti della responsabilità amministrativa**

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- tali soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra citate, in coerenza con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 6 del Decreto.

In tal caso, pur sussistendo potenzialmente la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Il Decreto attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui risulti idoneo a prevenire i reati e, al contempo, venga efficacemente attuato da parte dell'organo dirigente.

Allo stesso modo, l'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere dai sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso,

l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi di reati commessi dai sottoposti, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova, consistente nella dimostrazione della mancata adozione ed efficace attuazione del Modello stesso.

### **2.3. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto**

Il Decreto prevede a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare) e/o sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che le stesse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente).

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

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

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

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

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo

caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

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

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. È peraltro possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice.

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

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

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

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

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

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

## 2.4. Le fattispecie di reato

La Sezione III del D.Lgs. 231 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
18. Reati ambientali (art. 25 undecies);

19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies);
23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
26. Delitti tentati (art. 26).

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA**

#### **3.1. Contenuti del Modello**

Il Modello adottato dalla Banca, in coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto, nelle Linee Guida ABI e nel Documento “Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti all'interno del Gruppo”:

- individua le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce (ovvero recepisce) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede adeguati canali informativi<sup>1</sup> che, nelle modalità previste dalla normativa interna in materia di Whistleblowing: i) garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, degli eventuali altri soggetti eventualmente coinvolti, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; ii) consentano ai soggetti individuati come possibili segnalanti dalla normativa interna in materia di Whistleblowing, di presentare

---

<sup>1</sup> In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida ANAC in materia di segnalazione di violazioni, il richiamo alla normativa interna in materia di Whistleblowing viene fatto tramite apposito rinvio all'interno del Modello.

una segnalazione relativa a comportamenti di qualsiasi natura (anche omissivi) seriamente sospetti di violazioni ai sensi della normativa interna di riferimento;

- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e di tutti i soggetti indicati dalla normativa interna in materia di Whistleblowing, per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione di potenziali violazioni previste dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.

Inoltre, impone ai Destinatari il divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare, nella misura in cui siano applicabili a ciascuno dei Destinatari, principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole disciplinari e nelle norme di autoregolamentazione di cui la Banca si è dotata.

Il Modello si riferisce e deve ritenersi integrato dai seguenti documenti:

- il Codice Etico adottato dalla Banca. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Banca riconosce come propri e dei quali è richiesta l’osservanza ai propri Esponenti e Dipendenti nonché a coloro che, anche dall’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- le regole disciplinari della Banca e annesse norme di comportamento, nonché le norme per l’utilizzo degli strumenti informatici, laddove esistenti;
- la Regolamentazione di Gruppo in materia di Whistleblowing;
- l’insieme delle disposizioni di autoregolamentazione adottate dalla Banca (policies, regolamenti, procedure, Disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione di tempo in tempo vigente.

### **3.2. Funzione del Modello**

Il Modello è finalizzato a formalizzare il sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo implementate dalla Banca al fine di ridurre il rischio che vengano commessi reati da parte dei Destinatari del Modello stesso.

In particolare, attraverso l’adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei reati previsti dal Decreto;

- diffondere al suo interno la conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano lo svolgimento delle attività medesime;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle Disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;
- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei Destinatari.

### 3.3. Destinatari del Modello

I soggetti da identificare come destinatari del Modello sono:

- gli Esponenti Aziendali;
- i Dipendenti, ancorché distaccati all'estero o presso altre Società del Gruppo.

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello e del Codice Etico.

Inoltre, i principi alla base del Modello e del Codice Etico, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio singoli protocolli relativi a specifici reati) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei soggetti terzi che, pur non appartenendo all'organizzazione della Banca, operano per conto o nell'interesse della stessa (Collaboratori) nell'ambito di attività identificate come sensibili.

### 3.4. Il progetto di adeguamento al D.Lgs. 231/01

La Cassa Rurale Val di Non - Rotaliana e Giovo, ha aderito ad un progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato all'adozione di un Modello 231.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

- fornire alla Banca un quadro di riferimento aggiornato in funzione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento;
- sviluppare e mettere a disposizione strumenti per la conduzione delle attività di Risk Assessment e dei format necessari all'implementazione del Modello 231;
- individuare soluzioni condivise circa la possibile composizione e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito del progetto, pertanto, sono stati analizzati sia i profili giuridici sia i profili organizzativi dei contenuti del D.Lgs. 231, sviluppando approfondimenti metodologici e supporti operativi (profili di funzionamento), per guidare la Banca

nell'analisi della propria situazione aziendale e nella decisione delle azioni da intraprendere. Il progetto iniziale è poi stato periodicamente oggetto di aggiornamento a seguito delle numerose novità normative intervenute. La Capogruppo ha proseguito nell'attività di consulenza fornendo tempo per tempo alle associate gli elementi normativi oggetto di modifica lasciando alle stesse il compito di eseguire il Risk Assessment e l'aggiornamento del Modello.

### **3.5. Adozione ed evoluzione del Modello**

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità di Vigilanza preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Nonostante ciò, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei Reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati nonché a modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo, la Banca provvede nel tempo ad aggiornare il Modello.

### **3.6. Predisposizione e struttura del Modello**

#### Struttura

Il Modello è costituito da due parti.

La "Parte Generale" fornisce una descrizione del quadro normativo di riferimento, del modello di governance e dell'assetto organizzativo della Banca, dei compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare, del piano di formazione e comunicazione attinente al Modello.

Fornisce, inoltre, indicazioni in merito alla metodologia impiegata per la definizione del Modello stesso.

Individua, infine, i ruoli e le responsabilità in materia di adozione e aggiornamento del Modello.

La "Parte Speciale", organizzata in specifici protocolli per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto, individua le Attività Sensibili nell'ambito delle quali è ragionevolmente ipotizzabile la commissione di tali Reati nonché i presidi di

controllo e le misure organizzative adottati dalla Banca al fine di prevenirne la commissione.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello, pur non essendovi allegati, i richiamati:

- Codice Etico, adottato dalla Banca. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza dei propri Esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Regolamento disciplinare della Banca e annesse norme generali di comportamento e norme per l’utilizzo degli strumenti informatici;
- Regolamentazione di Gruppo in materia di Whistleblowing;
- Disposizioni interne, nella versione di tempo in tempo vigente, adottate al fine di coniugare l’efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.

#### Attività propedeutiche

Per poter definire il Modello (e i relativi aggiornamenti), la Banca ha svolto (e intende svolgere in via continuativa) una serie di attività, e precisamente:

- identificazione e valutazione delle attività a rischio di compimento dei Reati;
- censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato considerate;
- analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.

A tal fine, sono recepiti all’interno della Parte Speciale del presente Modello i risultati del Risk Assessment condotto dalla Banca, integrati dai risultati delle nuove analisi svolte sulle fattispecie di reato via via ricomprese nell’ambito del Decreto.

#### Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell’Organismo di Vigilanza che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate.

#### Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all’Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull’attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al

Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

### **3.7. Aggiornamento del Modello**

L'esigenza di aggiornamento del Modello può manifestarsi a seguito di:

- evoluzioni del contesto normativo (introduzione di nuovi reati, modifiche o abrogazioni di reati esistenti);
- modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo;
- ogni altra fattispecie in cui la Banca ne ravvisi la necessità.

In tutti questi casi la Banca è responsabile dell'aggiornamento nel continuo del rispettivo Modello al fine di assicurarne l'efficacia, in coerenza con le eventuali indicazioni della Capogruppo fornite nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare all'Organo dirigente l'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza della Banca, anche sulla base dei flussi informativi richiesti alle competenti funzioni interne, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi. Ciascuna Banca individua nell'ambito della propria organizzazione la struttura incaricata di assicurare l'aggiornamento costante del Modello e lo svolgimento delle attività connesse, anche attraverso l'identificazione di specifici flussi informativi che consentano all'Organismo di Vigilanza di espletare il proprio ruolo di indirizzo previsto dalla normativa vigente.

L'approvazione del Modello e dei relativi aggiornamenti da parte dell'Organo dirigente della Banca è comunicata al rispettivo Organismo di Vigilanza che vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati, nonché alla Capogruppo.

### **3.8. Il Risk Assessment condotto dalla Banca**

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna delle Attività Sensibili, che si sostanzia nell'alimentazione di un database e nella predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzato non solo a identificare le Attività Sensibili, ma anche a fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi ai fini della valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti nonché in ordine alla eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a gestione dei rischi di commissione dei Reati.

Le prime attività di analisi sono state condotte, all'interno del progetto coordinato da Cassa Centrale Banca volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sul sistema delle Banche aderenti, attraverso:

- analisi dei reati previsti dal Decreto e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi di lavoro della Banca (anche attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete);
- individuazione della probabilità di accadimento del Reato in relazione alla specifica Attività Sensibile precedentemente individuata;
- calcolo dello scoring del singolo rischio determinato dall'incrocio tra la valutazione dell'efficacia dei controlli, la probabilità di accadimento e l'entità delle sanzioni previste.

In particolare, sono stati preliminarmente individuati i rischi elementari di processo avendo riguardo a:

- lo svolgimento, o meno, dell'Attività Sensibile presso la Banca, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- l'unità organizzativa responsabile dell'attività;
- alcune informazioni relative al processo (altre unità organizzative coinvolte, numero di risorse coinvolte nell'attività, normativa di riferimento) finalizzate a caratterizzarne le modalità di svolgimento;
- la descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di livello di proceduralizzazione rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- l'indicazione della normativa interna e degli ulteriori controlli a presidio del rischio;
- la valutazione complessiva (su una scala predefinita) dell'efficacia dei controlli (comprese le contromisure di natura organizzativa);
- l'indicazione dello "scoring" risultante dalla valutazione congiunta "indice di rischio/efficacia dei controlli" che determina il livello di effettiva rischiosità per la Banca o "rischio residuo".
- l'indicazione delle eventuali aree di criticità emerse e delle proposte di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati.

A valle del completamento dell'analisi è stato implementato un database delle Attività Sensibili che ha permesso di:

- rilevare gli scostamenti tra i presidi organizzativi e di controllo esistenti da quelli "ottimali", anche con riferimento a quelli definiti a livello di categoria per garantire il presidio dei rischi (gap analysis);
- determinare lo scoring di ciascun rischio, finalizzato a una valutazione sia di sintesi sia analitica relativa all'effettivo rischio di commissione dei Reati.

Tale database costituisce il repository della Attività Sensibili di cui al Decreto, che trova declinazione nel documento “Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01 art. 6 comma 2 – Relazione di sintesi”. Per garantire l’efficacia del Modello, il database è oggetto di aggiornamento periodico.

Di conseguenza la Relazione di sintesi è sottoposta periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituisce il punto di riferimento per le attività di integrazione e/o miglioramento dell’attuale assetto organizzativo e di gestione in materia di Responsabilità Amministrativa da reato.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a un aggiornamento del Modello stesso.

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

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

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

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono qui di seguito riassunti.

L'Organismo di Vigilanza:

- promuove, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con Cassa Centrale Banca, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, vigilando sulla predisposizione da parte della Banca di specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231 segnalando, se del caso, i relativi interventi di aggiornamento;
- adotta il regolamento che disciplina la composizione e il funzionamento dell'Organismo stesso;
- identifica i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;

- valuta le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accerta e segnala al soggetto competente in forza del Regolamento disciplinare tempo per tempo vigente le violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità per l'adozione dei provvedimenti più opportuni;
- accede a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni a esso attribuite;
- richiede ai Dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, attraverso l'utilizzo del budget annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo.

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinati nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente, ovvero a evento, i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti. I flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza sono identificati in apposito Regolamento dei flussi informativi ex D.Lgs. 231/2001.

Allo scopo di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione, secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.

## 5. SEGNALAZIONI

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

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

## 6. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

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

### 6.1. Selezione del Personale

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

La Banca si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale dipendente, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesti siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Banca.

### 6.2. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative Disposizioni interne e può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Banca e dell'attribuzione di eventuali poteri delegati.

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

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei Destinatari cui il programma è indirizzato.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte dei Dipendenti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'ufficio Affari Generali e Personale.

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

### **6.3. Comunicazione del Modello**

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari. Il piano è gestito dall'ufficio Affari Generali e Personale.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante consegna di copia cartacea o recapito con mezzo informatico.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet della Banca e nel database informativo della Banca.

### **6.4. Scelta dei consulenti e dei fornitori**

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

In particolare:

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

l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

## 7. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio delle violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nei Destinatari la consapevolezza in ordine alla ferma volontà della Banca di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca e i propri Esponenti Aziendali, Dipendenti, Collaboratori e clienti.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività e immediatezza, nelle forme indicate di seguito e nel rispetto del principio di proporzionalità. In particolare, la Banca adotterà:

- nei confronti dei Dipendenti, assunti con contratto regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio stabilito dal Regolamento disciplinare della Banca e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento;
- nei confronti degli Esponenti Aziendali, le misure previste nel presente Modello;
- nei confronti del Personale dipendente assunto all'estero con contratto locale, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi, dalle norme e dalle disposizioni contrattuali che disciplinano lo specifico rapporto di lavoro;
- nei confronti degli ulteriori Destinatari del Modello, le sanzioni di natura contrattuale e/o normativa che regolano i rapporti con tali soggetti.

Si precisa che tali previsioni troveranno applicazione anche per la violazione delle misure di tutela del segnalante previste dalla normativa interna in materia

Whistleblowing, nonché per l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ovvero nei casi di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia.

### **7.1. Procedimento sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti**

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

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'applicazione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone al soggetto competente identificato dal Regolamento disciplinare i risultati delle indagini svolte.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

### **7.2. Misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti**

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

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Banca, ossia:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare:

- ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica, comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Banca;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;
- nei casi di violazione di minore gravità, privi di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal CCNL - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo l'ufficio Affari Generali e Personale responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Banca coerentemente alle disposizioni del Regolamento disciplinare.

Valgono altresì le norme pattizie di cui al CCNL applicato dalla Banca.

#### Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al soggetto competente identificato dal Regolamento disciplinare, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 10 giugno 2022.

Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c. - giusta causa - o ex art. 2118 c.c. - giustificato motivo soggettivo - si applicano le previsioni previste dal Regolamento disciplinare e dalla eventuale ulteriore disciplina interna per l'individuazione dei soggetti competenti all'assunzione dei relativi provvedimenti.

#### Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al soggetto competente identificato dal Regolamento disciplinare, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di 10 giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c. – per giusta causa - o ex art. 2118 c.c. - giustificato motivo soggettivo - si applicano le previsioni previste dal Regolamento disciplinare e dalla eventuale ulteriore disciplina interna per l'individuazione dei soggetti competenti all'assunzione dei relativi provvedimenti.

### Dirigenti in posizione apicale

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare gli Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale e/o del Vice-Direttore Generale. Il Consiglio di Amministrazione, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti.

### **7.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca**

#### Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare gli altri Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti.

#### Sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli altri Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti.

### **7.4. Misure nei confronti dei Collaboratori**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca.

## Sezione seconda

### PARTE SPECIALE

#### STRUTTURA ED OBIETTIVI

La “Parte Speciale” del Modello fornisce una breve descrizione dei reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono stati creati 19 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A:
  - Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
  - Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, abuso d'ufficio
  
- PARTE SPECIALE B:
  - Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
  
- PARTE SPECIALE C:
  - Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata
  
- PARTE SPECIALE D:
  - Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
  
- PARTE SPECIALE E:
  - Art. 25-ter - Reati societari
  
- PARTE SPECIALE F:
  - Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
  
- PARTE SPECIALE G:
  - Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale
  
- PARTE SPECIALE H:
  - Art. 25-sexies - Abusi di mercato
  - Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)
  
- PARTE SPECIALE I:

- Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE L:
  - Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- PARTE SPECIALE M:
  - Art. 25-octies.1 - Reati in materia di Strumenti di Pagamento diversi da contanti
- PARTE SPECIALE N:
  - Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE O:
  - Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE P:
  - Art. 25-undecies - Reati ambientali
- PARTE SPECIALE Q:
  - Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE R:
  - Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE S:
  - Art. 25-quaterdecies - Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- PARTE SPECIALE T:
  - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE U:
  - Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando

Per ogni tipologia di reato sono stati identificati le Attività a Rischio ed i processi nell'ambito dei quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- “REGOLAMENTAZIONE”, ossia l'insieme delle Disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;
- “PROCEDURE”, ossia l'insieme delle procedure adottate dalla Banca per la gestione ed il controllo dei processi di lavoro;
- “SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI”, articolato in:
  - controlli di linea;
  - controlli di secondo livello (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management);
  - controlli di terzo livello (Internal Audit).
- “CONTROLLI ESTERNI”

La REGOLAMENTAZIONE e le PROCEDURE sono portate a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, ordini di servizio) nonché tramite pubblicazione sul database informativo della Banca.

Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della Banca al fine di prevenire i suddetti Reati.

### **Principi generali di comportamento**

È fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Banca, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

### **Controlli primari applicabili alle principali Attività Sensibili identificate**

Nella realizzazione delle attività che hanno condotto alla formulazione del presente Modello, la Banca, dopo avere effettuato un attento esame dei reati considerati dal Decreto, ha proceduto ad individuare i principali controlli destinati a presidiare il rischio di commissione dei Reati medesimi.

Tali regole, peraltro, si affiancano ai principi etici (di carattere, ovviamente, più generale) cui devono conformarsi l'attività ed il comportamento di tutto il Personale, nonché di tutti coloro che collaborano a qualsivoglia titolo con la Banca stessa: principi che sono contenuti nel “Codice Etico” diffuso presso i Dipendenti, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Gli standard di controllo così individuati vengono a costituire il complesso di regole che costituisce il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca.

Tali regole, nella loro generalità, risultano già da tempo adottate dalla Banca, essendo presenti nella regolamentazione interna, e sono oggetto, laddove necessario, di interventi d'implementazione.

Per il corretto svolgimento delle attività valgono le istruzioni generali o particolari impartite nel tempo mediante testi unici, circolari, disposizioni operative e comunicazioni di servizio non in contrasto con le disposizioni di vigilanza.

La Direzione della Banca, i responsabili di Area e delle unità organizzative e di funzione hanno l'obbligo di segnalare agli organi preposti ad attività di controllo eventuali anomalie e situazioni che possono determinare rischi rilevanti per l'intermediario.

### **Controlli preventivi delle principali tipologie di reati ai sensi del Decreto**

Con riguardo ai diversi reati previsti dal Decreto, la Banca si è dotata di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

Normativa aziendale: la Banca si è da tempo dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio) idoneo a fornire i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte. Tale sistema viene regolarmente aggiornato in seguito alle eventuali evoluzioni normative.

Regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi: l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi è rigidamente regolamentato da disposizioni che, in modo specifico e dettagliato, individuano i soggetti ai quali, con riguardo ai diversi atti e alle diverse operatività, sono riconosciuti tali poteri nonché le modalità e le limitazioni con le quali essi devono essere esercitati (limiti d'importo, riferiti all'operazione, diversi a seconda del grado ricoperto, e/o modalità di abbinamento di firme di diversi soggetti).

Segregazione dei compiti: lo svolgimento dei compiti all'interno della Banca è improntato ai principi di una rigorosa separazione tra l'attività di chi esegue, di chi autorizza e quella di chi controlla.

Tracciabilità dei processi: l'operatività svolta all'interno della Banca è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, delle fonti e degli elementi informativi relativi alle comunicazioni inerenti alle specifiche di cui ai reati previsti dal Decreto.

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte

dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da Attività Sensibili ai Reati e da parte delle funzioni di controllo.