



**Gruppo Cassa Centrale Banca**  
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

**BCC DI CASSANO DELLE MURGE E TOLVE**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

**EX D.LGS 231/01**

**Adottato con delibera**

**del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2021**

**MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO**

<b>Delibera del Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Oggetto della modifica e/ o integrazione</b>
27 dicembre 2018	Prima adozione
19 febbraio 2021	Aggiornamento

## 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>7</b>
2.1. <i>Introduzione</i> .....	7
2.2. <i>Le fattispecie di reato</i> .....	7
2.3. <i>Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto</i> .....	8
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA</b> .....	<b>10</b>
3.1. <i>I modelli di organizzazione e gestione</i> .....	10
3.2. <i>Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01</i> .....	11
3.3. <i>Il Risk Assessment condotto dalla Banca</i> .....	12
3.4. <i>Adozione ed Evoluzione del Modello</i> .....	13
3.5. <i>Funzione del Modello</i> .....	14
3.6. <i>Predisposizione e aggiornamento del Modello</i> .....	14
3.7. <i>Destinatari del Modello</i> .....	16
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>16</b>
4.1. <i>La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	17
4.2. <i>Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	18
4.3. <i>Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)</i> .....	21
<b>5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>22</b>
5.1. <i>Selezione del Personale</i> .....	22
5.2. <i>Scelta dei Consulenti esterni</i> .....	22
5.3. <i>Comunicazione del Modello</i> .....	23
5.4. <i>Formazione</i> .....	23
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>24</b>
6.1. <i>Procedimento sanzionatorio</i> .....	25
6.2. <i>Misure nei confronti del Personale dipendente</i> .....	25
6.3. <i>Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca</i> .....	27
6.4. <i>Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti, Partner e Fornitori</i> .....	28

## Sezione prima

### PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla <Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve s. c.>, volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

Nella sua redazione il presente “Modello” si attiene ai principi ed ai criteri contenuti nelle “Linee Guida” nella versione di volta in volta adottata dalla capogruppo e poi recepita dalla Banca. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente “Modello” si intendono automaticamente richiamate ed applicabili le disposizioni contenute nelle vigenti “Linee Guida” adottate dalla Banca.

### 1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231:** 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”;
- **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:** il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **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;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli intermediari finanziari e delle relative attività (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti all'interno del Gruppo:** il documento così denominato di volta in volta vigente, approvato prima dalla capogruppo e poi recepito dalla Banca con delibera del Consiglio di Amministrazione, contenente i principi ed i criteri a cui si deve ispirare la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- **Banca:** <Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve s. c.>

## **BCC di Cassano delle Murge e Tolve**

- **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)
- **Destinatari:** (i) Esponenti Aziendali, ossia le persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima; (ii) Dipendenti, ossia le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati; (iii) Collaboratori, ossia le persone fisiche o giuridiche che hanno rapporti contrattuali con la Banca nelle vesti di Consulenti, Partner, Fornitori o di altra natura;
- **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;
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.
- **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;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della Banca, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della Banca;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale;

## ***BCC di Cassano delle Murge e Tolve***

- **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 (vedi Allegato);
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25- sexies, 25-septies, 25-octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies e 25 terdecies, 25 quaterdecies e 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006.

## **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### **2.1. Introduzione**

Il D. Lgs. 231, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, l'entrata in vigore del D. Lgs. 231 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 esercitano, 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.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231) ovvero quando volontariamente si è attivata, anche con l'adozione e l'applicazione del presente "Modello", per impedire 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. 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 o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati
3. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, traffico illecito di influenze;
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
5. Delitti contro l'industria e il commercio
6. Reati societari
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
9. Delitti contro la personalità individuale

10. Abusi di mercato
11. Reati transnazionali
12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
16. Reati ambientali
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
18. Razzismo e xenofobia
19. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati;
20. Reati tributari.

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

Il Decreto prevede a carico della Società, 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. E' 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 le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del Decreto, sicché a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 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.

### **3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA**

Il complesso delle disposizioni interne e dei controlli interni adottati dalla Banca, anche in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza applicabili, costituiscono presidi per la prevenzione di comportamenti illeciti, inclusi quelli rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

La predisposizione del Modello da parte della Banca è finalizzata a formalizzare il sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo al fine di ridurre il rischio che vengano commessi reati, oltre che a sensibilizzare tutti coloro che operano per conto della Banca affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

#### **3.1. I modelli di organizzazione e gestione**

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 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 dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- 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 succitate quattro condizioni di cui al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231.

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere da soggetti 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 di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- f. prevede adeguati canali informativi che, anche attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- g. sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione di potenziali violazioni del Modello.

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

La <Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve s. c.>, a partire dal mese di maggio 2018, 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 possibili soluzioni 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.

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

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna dei rischi, alimentando un Data Base delle attività sensibili (DB assessment 231) e curando la predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzata a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni.

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:

- l'individuazione delle attività sensibili ed il loro approfondimento;
- la raccolta ed analisi dei documenti societari e organizzativi della Banca che, integrata da incontri di approfondimento sulle evidenze emerse in sede di analisi della documentazione aziendale e sulle modalità di svolgimento delle Attività Sensibili, ha consentito di valutare l'idoneità delle contromisure in essere.

Le attività a potenziale rischio sono state individuate a partire dall'analisi dei rischi predisposta da Cassa Centrale opportunamente declinata sull'operatività tipica di una banca. Per ciascuna attività si è provveduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che potrebbe determinare il reato, Unità Organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento dell'attività sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/controlli individuati, aree di miglioramento.

A valle del completamento dell'analisi è stato completato il Data Base delle attività sensibili e una matrice per la classificazione delle Attività Sensibili in funzione del livello di rischiosità (da "bassa" ad "alta") e del livello di efficacia dei controlli e delle contromisure (da "inefficaci" a "efficaci").

A fronte di aggiornamenti del contesto normativo, organizzativo od operativo ovvero ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità (ad esempio eventi esterni che richiedano la necessità di verificare l'efficacia del Modello in relazione alla prevenzione di determinati reati), la Banca è chiamata a svolgere un'attività sistematica di valutazione della propria esposizione al rischio di commissione dei Reati. Tale attività è condotta attraverso un processo strutturato, denominato risk assessment, che si sostanzia nelle seguenti fasi:

- analisi dei reati previsti dal Decreto (ovvero dei relativi aggiornamenti e/o modifiche) e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi operativi (c.d. identificazione delle **Attività Sensibili**);
- individuazione della probabilità di accadimento del Reato in relazione alla specifica Attività Sensibile precedentemente individuata;
- calcolo dell'esposizione potenziale al rischio di commissione dello specifico reato analizzato rispetto all'Attività Sensibile (c.d. **rischio inerente**), determinato dalla combinazione della probabilità di accadimento dello stesso e dall'entità delle sanzioni previste;
- identificazione e valutazione dell'efficacia dei presidi (regolamentazione, procedure, controlli) posti a mitigazione del rischio di commissione dello specifico reato considerato;

- determinazione della effettiva esposizione al rischio di commissione del reato (c.d. **rischio residuo**) come risultante dalla combinazione tra il livello di rischio inerente e la valutazione di efficacia dei presidi individuati;
- indicazione delle eventuali aree di criticità e delle **proposte di miglioramento** nell'ottica di prevenzione del reato considerato. L'implementazione delle azioni di mitigazione è monitorata e supervisionata da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società che comunica prontamente eventuali criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione della Banca. In ogni caso, con cadenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione della Banca circa lo stato di attuazione del Modello e, in tale ambito, fornisce anche evidenza dello stato di attuazione degli interventi correttivi e dell'esposizione complessiva della Società al rischio di commissione dei reati. Le relazioni prodotte dall'Organismo di Vigilanza sono tenute a disposizione per eventuali richieste della Capogruppo effettuate nell'esercizio del potere di direzione e coordinamento.

L'attività di risk assessment è svolta con il coinvolgimento dei diversi owner dei processi aziendali attraverso l'analisi, per ciascun rischio/reato, dei diversi elementi sopra citati (regolamentazione esistente, procedure, controlli), avvalendosi ove disponibili, degli strumenti e della documentazione di supporto eventualmente forniti dalla Capogruppo.

I risultati dell'analisi dei rischi, condotta in sede di adozione del Modello ovvero in occasione dell'aggiornamento dello stesso, sono riportati all'interno di un documento nel quale, almeno annualmente, viene evidenziato l'indice di rischiosità con riferimento a ciascuna Attività Sensibile individuata, al fine di fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi per la valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti nonché in ordine alla eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a mitigazione dei rischi di commissione dei reati.

### **3.4. 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 Authority 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 il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Banca risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, 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 di tutti coloro che operano per conto della Banca, affinché tengano comportamenti corretti e lineari**, 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 presupposto per la Responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, ma anche in relazione a modifiche che interessano la struttura organizzativa, la Banca provvede ad un sistematico aggiornamento del Risk Assessment e più in generale del Modello 231.

### **3.5. Funzione del Modello**

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Banca.

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 e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano le stesse attività;
- 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**.

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

#### **Struttura**

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto, e da una "Parte Speciale", in cui vengono individuate le diverse attività della Banca che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della Banca dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possono essere realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati.

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;
- **L'insieme delle Disposizioni interne e di autoregolamentazione**, nella versione vigente, adottate dalla Banca (policies, regolamenti, procedure, disposizioni interne ed ogni altra fonte rilevante) 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 della Banca (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 medesimo 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.

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 Società 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, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza della Società, 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.

La Banca provvede ad individuare all'interno della propria organizzazione la struttura e/o il dipendente incaricata/o di essere "referente" della materia e di provvedere all'aggiornamento del Modello e allo 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. La struttura aziendale identificata a compiere le suindicate attività è comunicata alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

L'approvazione del Modello e dei relativi aggiornamenti da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca della Società del Gruppo è comunicata al rispettivo Organismo di Vigilanza, che vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati, nonché alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

Cassa Centrale Banca, in qualità di Capogruppo e nell'ambito dell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle Società del Gruppo ai principi e criteri declinati nelle "Linee Guida".

#### **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. Destinatari del Modello**

I soggetti destinatari del Modello sono:

- gli Esponenti Aziendali;
- i Dipendenti, ancorché distaccati all'estero.

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.

#### **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione della Banca. Per l'assolvimento dei compiti, l'Organismo di Vigilanza gode di piena autonomia operativa ed indipendenza di giudizio e non è sottoposto ad alcuna forma di interferenza o condizionamento.

La decisione di istituire l'Organismo di Vigilanza è assunta dal Consiglio di Amministrazione della Banca e comunicata alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01". Alla Capogruppo sono comunicate altresì le modifiche alla composizione dell'Organismo e i successivi rinnovi dello stesso.



L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di proprie regole interne in conformità a quanto previsto nei successivi paragrafi in termini di composizione, ruoli e responsabilità. Tale regolamentazione disciplina quanto meno:

- compiti e responsabilità dell'Organismo;
- durata in carica e sostituzione dei membri;
- regole di convocazione e deliberazione;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi e delle strutture aziendali;
- verbalizzazione delle attività;
- budget di spesa;
- raccolta e conservazione delle informazioni.

#### **4.1. La composizione e le caratteristiche 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 individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporle al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al **Collegio Sindacale**.

Ove la Banca decidesse di adottare una composizione dell'Organismo di Vigilanza diversa da quella che vede incaricato il Collegio Sindacale la scelta deve essere adeguatamente motivata e deve rispondere all'esigenza di assicurare l'efficienza nella gestione e l'efficacia dei controlli. In tali casi, la comunicazione relativa alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza dovuta alla Capogruppo reca indicazione anche delle motivazioni sottostanti tale scelta.

Rimane fermo che nella scelta dei membri, laddove non coincidenti con i componenti del Collegio Sindacale, dovranno essere tenute in considerazione anche le competenze professionali maturate nonché il possesso dei requisiti minimi soggettivi di seguito previsti. La verifica della sussistenza di tali requisiti è svolta dal Consiglio di Amministrazione prima della nomina dell'Organismo di Vigilanza. Gli esiti della verifica sono comunicati alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepite anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

In particolare, non possono essere eletti come componenti dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- coloro che si trovano nelle situazioni previste dall'articolo 2399 comma 1 lett. A) e B) del codice civile;
- coloro che hanno subito condanne con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un Reato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica sino alla scadenza del mandato conferito al Collegio Sindacale, ove esistente, ovvero, in difetto, del Consiglio di Amministrazione della Banca. Conseguentemente alla nomina dei nuovi componenti del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede al conferimento, mediante apposita delibera, delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza al nuovo Collegio Sindacale ovvero all'individuazione dei nuovi componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'incarico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è rinnovabile.

In caso di revoca, di decadenza o di altra causa di cessazione di uno o più componenti, il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede alla relativa sostituzione. I componenti nominati come sostituti restano in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il presidente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dallo stesso Organismo laddove non vi abbia già provveduto il Consiglio di Amministrazione della Banca. Il presidente ha la responsabilità di:

- convocare e presiedere le adunanze dell'Organismo stesso;
- curare i rapporti con il Consiglio di Amministrazione della Banca;
- rappresentare l'Organismo di Vigilanza.

Della avvenuta nomina viene data informativa al Consiglio di Amministrazione della Banca e alla Capogruppo in conformità a quanto previsto nell'Allegato A ("Flussi informativi") delle "Linee Guida" recepito anche all'interno del "Regolamento dei Flussi Informativi ex lege 231/01".

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

#### **4.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Non gli sono attribuiti poteri di gestione.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza viene riconosciuto il potere di:

- accedere a tutti i documenti ed alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- 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;
- richiedere ai Destinatari 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;
- ricevere periodicamente ovvero ad evento i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza ha anche il compito e la responsabilità di:

## **BCC di Cassano delle Murge e Tolve**

- adottare le regole che ne disciplinano la composizione e il funzionamento;
- redigere un programma annuale delle attività;
- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e vigila sulla predisposizione da parte della Società di specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione della Banca circa lo stato di attuazione del Modello segnalando, se del caso, i relativi interventi di aggiornamento. In tale ambito, salvo criticità rilevate che richiedano maggiore tempestività nella segnalazione, redige almeno annualmente una relazione scritta sull'attività svolta e sullo stato di attuazione del Modello, inviandola, unitamente a un rendiconto delle spese sostenute, al Consiglio di Amministrazione;
- identificare i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione (per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231);
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le eventuali segnalazioni relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, di violazione delle regole previste dal Modello 231, ovvero, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- valutare le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione della Banca e/o la Direzione Generale, o al diverso soggetto competente in forza delle regole disciplinari tempo per tempo adottate dalla Banca, le violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità per l'adozione dei provvedimenti più opportuni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi della vigente contrattazione collettiva del lavoro, nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231;
- trasmettere al corrispondente Organo della capogruppo, attraverso l'indirizzo [ODV231@cassacentrale.it](mailto:ODV231@cassacentrale.it), ogni notizia relativa: all'avvio di procedimenti giudiziari a carico della Banca per i reati previsti dal decreto; all'avvio di procedimenti giudiziari a carico di Dipendenti o Esponenti Aziendali per i reati previsti dal Decreto e commessi nell'ambito dell'attività lavorativa svolta per conto della Banca; ogni e qualsiasi informazione richiesta dal corrispondente organo della capogruppo nell'ambito dello svolgimento della propria attività che non sia coperta da obblighi di riservatezza.

Al fine di consentire la piena ed autonoma capacità operativa, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un budget di spesa annuo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione in via previsionale, che potrà essere impiegato, ad insindacabile giudizio dell'Organismo di Vigilanza e senza la preventiva autorizzazione da parte di alcun ufficio o organo della Banca, 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). Tale dotazione iniziale può essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione della Banca su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.

## ***BCC di Cassano delle Murge e Tolve***

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 della Banca.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite del suo presidente, può in qualsiasi momento presentare richiesta di convocazione del Consiglio di Amministrazione della Banca per riferire in merito a particolari criticità riscontrate in relazione al funzionamento del Modello.

#### **4.3. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)**

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sia tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica certificata: [<odv231@pec.bcccassanomurge.it>](mailto:odv231@pec.bcccassanomurge.it) sia tramite indirizzo di posta ordinaria a: **Organismo di Vigilanza 231 della Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve soc. coop. Via Bitetto n. 2 – 70020 Cassano delle Murge** ovvero tramite un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione dell'anonimato e la confidenzialità dell'informazione (procedura di whistleblowing).

L'OdV agisce in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate con dolo o colpa grave.

Al fine di rendere effettivo l'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve poter essere informato in merito a fatti od eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. È necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello 231 e l'OdV stesso.

In particolare, nel Modello 231 adottato vengono individuate due tipologie di flussi informativi diretti all'OdV:

- 1) **SEGNALAZIONI**, da inviare in caso di rilevazione di gravi comportamenti illegali (frode, corruzione, etc.) o più in generale di comportamenti non corretti nella conduzione del lavoro e degli affari in violazione del Modello 231.

Tutti soggetti coinvolti nelle attività sensibili sono, infatti, tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV, tramite i canali informativi specificamente identificati:

- violazioni di leggi e norme applicabili;
  - violazioni, conclamate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate o degli elementi che lo compongono;
  - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico e delle Policy adottate;
  - eventuali deroghe alle procedure decise in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, indicando la motivazione ed ogni anomalia significativa riscontrata.
- 2) **FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI**, richiesti dall'ODV alle singole Funzioni (e anche disciplinati da separato regolamento) aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area aziendale di

appartenenza, al fine di consentire all'Organismo stesso di monitorare l'insorgenza di attività sensibili, il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Ciascun Destinatario del Modello può presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## **5. 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.

### **5.1. 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, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

### **5.2. Scelta dei Consulenti esterni**

La scelta e la gestione dei Consulenti deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con Consulenti devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello adottato dalla Banca;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Consulente, o che sono designate 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.

### **5.3. Comunicazione del Modello**

La Banca è tenuta ad assicurare che tutti i Destinatari abbiano piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Società stessa ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

Con riguardo ai Dipendenti e agli Esponenti Aziendali la Banca è tenuta a consegnare, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, una copia cartacea o digitale del Modello e del Codice Etico. Lo stesso adempimento andrà eseguito verso i medesimi soggetti in sede di assunzione ovvero di assegnazione della carica. A tale adempimento è delegata a provvedere l'U. O. deputata a gestire il personale.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet istituzionale della Banca e, se esistente, sul portale di comunicazione interna aziendale.

In ogni caso, il Modello aggiornato nonché il Codice Etico sono resi accessibili per la consultazione da parte di tutti i Destinatari.

### **5.4. 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.

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

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 soggetti Destinatari del programma stesso. La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'**Organismo di Vigilanza** in collaborazione con l'U. O. aziendale che, secondo le vigenti disposizioni aziendali, si occupa di gestire la formazione dei dipendenti.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi ed assicurando l'obbligatorietà nella fruizione degli stessi.

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

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Banca è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione 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 e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".**

L'applicazione delle sanzioni 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 nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Banca la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima 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 ed i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in modo adeguato e proporzionale.

E' fatto comunque divieto di compiere atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione relativa a potenziali violazioni del "Modello" e/o alla commissione di reati contemplati dal "Modello". A tal fine la Banca prevederà ad adottare le stesse sanzioni di seguito previste nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.



## **6.1. Procedimento sanzionatorio**

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in coordinamento 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'attribuzione 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 i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i requisiti, al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, 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.

## **6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente**

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto 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 ciascun Dipendente.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal 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, prive 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 vigente CCNL e dal Regolamento disciplinare interno della Banca - 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, fermo restando che - per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni - restano invariati i poteri conferiti al Direttore Generale dallo Statuto Sociale (cfr art. 50.2) in materia di proposta di provvedimenti disciplinari e di licenziamento, spettando invece al Consiglio di Amministrazione della Banca ogni finale potere decisionale a tal proposito.

Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla Banca e le norme di legge che regolano la materia.

### **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 Direttore Generale, 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 21 dicembre 2007.

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 cod.civ. - giusta causa - o ex art. 2118 cod. civ. - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

### **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 Direttore Generale, 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 dieci giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. – per giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

### **Dirigenti in posizione apicale**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti 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, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti

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

### **Amministratori**

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti 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, 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.

#### **6.4. Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti, Partner e Fornitori**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti, Partner, Fornitori 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.