



Banca
di Credito
Popolare

DOCUMENTO DI SINTESI

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Approvato dal CdA in data 16/09/2026

INDICE

PREMESSA	5
DEFINIZIONI	6
CAPITOLO I	9
AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	9
1.1 Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001	9
1.2 Categorie di reato	11
1.3 Sanzioni applicabili all'Ente	13
1.4 Condizioni esimenti	16
1.5 Vicende modificative dell'Ente	18
1.6 Delitti tentati e Delitti commessi all'estero	21
1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito	22
1.8 Linee guida delle Associazioni di categoria	23
CAPITOLO II	25
IL MODELLO DI BCP	25
2.1 Adozione e finalità perseguite del Modello	25
2.2 Aggiornamento del Modello 231	26
2.3 Destinatari del Modello	27
2.4 Componenti del Modello	28
2.5 Contesto aziendale	30
2.5.1 Governance e Organi della Banca	30
2.5.2 Organizzazione della Banca	33
2.5.3 Attività oggetto di outsourcing	33
2.5.4 Sistema dei Controlli Interni	34
2.5.5 Sistema integrato di gestione dei rischi	36
CAPITOLO III	38

METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL MODELLO.....	38
3.1 APPROCCIO METODOLOGICO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	38
CAPITOLO IV.....	40
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
4.1 L’Organismo di Vigilanza di BCP.....	40
4.1.1 Individuazione e requisiti.....	40
4.1.2 Nomina e revoca.....	42
4.1.3 Compiti.....	46
4.2 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza.....	48
4.2.1 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali	48
4.2.2 Flussi informativi periodici verso l’Organismo di Vigilanza.....	49
4.2.3 Flussi informativi straordinari verso l’Organismo di Vigilanza	49
4.3 Sistema interno delle Segnalazioni Whistleblowing.....	51
CAPITOLO V.....	56
SISTEMA DISCIPLINARE.....	56
5.1 Funzioni del sistema disciplinare.....	56
5.2 Sanzionabilità del tentativo.....	59
5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	59
5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	60
5.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	60
5.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci.....	60
5.7 Sanzioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	61
5.8 Sanzioni nei confronti dei terzi.....	61
CAPITOLO VI.....	61
DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO.....	61
6.1 Formazione e informazione ai Destinatari interni.....	61
6.1.1 Formazione dell’Organismo di Vigilanza.....	63

6.2 Informazione ai Destinatari terzi 63

PREMESSA

Il presente documento, corredato dai suoi allegati, costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”) di Banca di Credito Popolare società cooperativa per azioni (di seguito anche “BCP” o la “Banca”), originariamente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 09/02/2016, e successivamente aggiornato in data 16/09/2026.

Il Modello si compone di:

- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto ed illustra le componenti essenziali del Modello, quali: sistema normativo interno (sistema procedurale e Codice Etico), struttura organizzativa della Banca, poteri autorizzativi e di firma, attività di comunicazione e formazione, ecc.;
- Parte Speciale che contiene le informazioni relative a:
 - aree ritenute “a rischio reato” e relative attività “sensibili”;
 - Funzioni e/o Uffici aziendali che operano nell’ambito delle “aree a rischio reato” e/o delle relative attività “sensibili”;
 - elenco dei reati presupposto del Decreto astrattamente perpetrabili;
 - controlli preventivi in essere a presidio dei rischi;
- Allegato 1 - Catalogo dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, contenente l’elenco dei reati presupposto del Decreto e delle relative sanzioni pecuniarie e interdittive a carico dell’Ente;
- Allegato 2 - Mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato, quale documento di raccordo tra le aree ritenute “a rischio reato”, le attività “sensibili” e le regole procedurali interne di BCP (es. procedure, istruzioni operative, linee guida, policy, circolari).
- Allegato 3 – Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza, il quale definisce i flussi informativi richiesti alle strutture aziendali competenti, al fine di assicurare una corretta informativa sulle situazioni che potrebbero avere una rilevanza diretta o indiretta rispetto alle finalità del Modello.

DEFINIZIONI

- **Attività a rischio reato o Attività sensibili-** Attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.
- **Autorità** - Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Autorità Garante per la protezione dei dati personali e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- **Autorità Pubbliche di Vigilanza** - A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono Autorità Pubbliche di Vigilanza Consob, Banca d'Italia, Unità di Informazione Finanziaria, Borsa Italiana, IVASS, Autorità per l'energia elettrica e il gas, Autorità garante della concorrenza e del mercato, Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni.
- **Codice Etico-** Documento che a livello aziendale definisce diritti, doveri, anche morali, e responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- **D. Lgs. 231/2001** - Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
- **D. Lgs. 24/2023** -Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- **D. Lgs. 231/2007** - Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione, il quale si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione e disciplina la tutela del soggetto che abbia segnalato un illecito di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (c.d. Whistleblower).
- **OdV-** Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

- **Destinatari del Modello** - Componenti del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Principali fornitori, Soggetti terzi.
- **Collaboratori**- Tutti i soggetti che agiscono per la Banca sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto).
- **Stakeholders** – Tutti i soggetti che, a vario titolo, sono portatori di un interesse nei confronti della Banca.
- **Ente**- Soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **G.D.P.R.**- Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679).
- **Linee Guida ABI** - Linee guida per il settore bancario in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Bancaria Italiana denominate "Linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" emanate nel 2004.
- **Linee Guida Confindustria** - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria (aggiornate a giugno 2021).
- **Protocolli** - Strumenti di controllo (regolamenti, procedure informatiche, fascicoli regolamentari, manuali operativi, etc.) adottati dalla Banca per prevenire i reati ex D.Lgs. 231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b).
- **Reati** – Reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001 e della Legge 146 del 16 marzo 2006
- **Catalogo Reati** – Documento (Allegato 1) che analizza le norme incriminatrici contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale richiamate dal Decreto e dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate ed esemplifica le principali casistiche di reato che possono verificarsi all'interno della Banca.
- **Rischio inerente** - Grado di rischio potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto di: gravità delle sanzioni (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile; probabilità di

accadimento rispetto all'ambito di operatività della Banca; eventuali e precedenti eventi rilevanti.

- **Rischio residuo** - Rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Banca per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.
- **Sistema disciplinare** - Insieme delle misure sanzionatorie applicabili, per quanto qui rileva, in caso di violazione del Modello/Codice Etico.
- **Soggetti in posizione apicale**- Ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs.231/2001, le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».
- **Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza** – Ai sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs.231/2001, le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».
- **Soggetti rilevanti** - I soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per l'Ente, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D. Lgs. 231/2001.
- **Soggetti terzi** - Le controparti della Banca, ossia tutte le persone fisiche e giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, etc.), con i quali si abbia una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività a rischio.
- **Unità Organizzativa** - Struttura operativa della Banca, costituita da un complesso di risorse umane e strumentali, cui sono affidate competenze omogenee (Servizi, Uffici e Funzioni previsti dall'Organigramma della Banca).

CAPITOLO I

AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 (*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*) – emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 – il Legislatore italiano ha adeguato la normativa alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Tale intervento normativo – nella più ampia logica di garantire correttezza ed eticità del mercato – si basa, in generale, sul coinvolgimento delle persone giuridiche sia nella politica di prevenzione sia nella responsabilità di eventuali condotte illecite delle persone fisiche facenti parte della loro organizzazione.

In particolare, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito gli “Enti”) qualora determinati reati² siano commessi nel loro interesse³ o a loro vantaggio⁴ da:

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Reati e illeciti amministrativi specificamente individuati dal Decreto ovvero da normative che lo richiamano.

³ Favorire l’Ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il reato o l’illecito è stato realizzato.

⁴ Beneficio che l’Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione del reato o dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o 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 (di seguito i “Soggetti Apicali”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito “Soggetti Sottoposti”)⁵.

La responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all’Ente sarebbero derivate dalla sua condotta, a condizione che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell’Ente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella individuale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato e, per espressa previsione dell’articolo 8 del Decreto, è autonoma rispetto a quella dell’autore del reato.

È esclusa la responsabilità dell’Ente ove risulti che il reato sia stato commesso nell’interesse esclusivo dei soggetti che lo hanno posto in essere o di soggetti terzi (art. 5, comma 2 del Decreto) e l’Ente non abbia tratto alcun vantaggio dalla commissione dei fatti illeciti.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la *“nascita di un tertiumgenus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il Decreto ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli Enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della Costituzione⁶ – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto ove si affermano, rispettivamente: il principio di legalità tipico del diritto penale, l’autonomia della responsabilità dell’Ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa, la circostanza che la responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia,

⁵ La responsabilità dell’Ente si configura anche in relazione ai delitti tentati e a quelli commessi all’estero. Per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 1.6.

⁶ Art. 27, comma 1, della Costituzione della Repubblica Italiana: *“La responsabilità penale è personale”*.

pertanto, assistita dalle previste garanzie. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'Ente.

1.2 Categorie di reato

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti sono previste dal Decreto e successive modificazioni.

Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie

1 Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- 1.1 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- 1.2 Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- 2 Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- 3 Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 4 Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- 5 Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- 6 Reati societari (art. 25-ter);
- 7 Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- 8 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- 9 Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);

- 10 Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF);
- 11 Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- 12 Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- 13 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- 14 Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2);
- 15 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- 16 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- 17 Reati ambientali (art. 25-undecies);
- 18 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- 19 Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- 20 Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- 21 Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- 22 Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- 23 Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- 24 Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);

25 Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);

26 Reati transnazionali, richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146;

Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937, richiamati dal D.Lgs. 129/2024.

Per l'elencazione completa e l'illustrazione dettagliata dei reati richiamati dal Decreto (di seguito, per brevità, "reati presupposto") si rinvia all'Allegato 1 - *Catalogo dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001* del Modello.

1.3 Sanzioni applicabili all'Ente

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

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

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.

Sanzioni pecuniarie

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

Il giudice determina il numero di quote sulla base dei seguenti indici: gravità del fatto, grado della responsabilità dell'Ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della

quota, invece, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Altresì, ai sensi dell'art. 10 comma 3-bis del Decreto e nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'Ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'Ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

Sanzioni interdittive

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

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

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

- a. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - Soggetti Apicali;
 - Soggetti Sottoposti, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.
- c. in caso di reiterazione degli illeciti per almeno tre volte negli ultimi sette anni⁷

⁷ Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva. In particolare: (i) l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta ove la Società abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stata condannata, almeno tre volte nei sette anni precedenti, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività;

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (ex art. 17 del D. Lgs. 231/2001):

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

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

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

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

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

(ii) il Giudice può applicare alla Società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni; (iii) se la Società o una sua Unità Organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività. In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive". Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente⁸ - del prezzo⁹ o del profitto¹⁰ del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Pubblicazione della sentenza

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

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

1.4 Condizioni esimenti

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto 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 (ovvero un Modello 231) 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 dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

⁸ La confisca può realizzarsi anche per "equivalente", laddove non possa essere disposta direttamente sul prezzo o profitto del reato: potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di pertinenza della Società, per un valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

⁹ Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

¹⁰ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. 25.6.2009 n. 38691). Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

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 volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Nello stesso modo, l'art. 7 del Decreto configura la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati realizzati 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 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione del Modello 231 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 231.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi. Si precisa inoltre che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto, l'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'Ente. Il Modello, come previsto dall'art. 6, c. 1 del Decreto, deve essere "efficacemente attuato" e, ai sensi dell'art. 6, c. 2 del Decreto, deve:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Inoltre, il Modello deve prevedere idonee modalità di gestione delle Segnalazioni, tutelando gli autori.

1.5 Vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute¹¹.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

¹¹ La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del Decreto prevede "1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato".

La Relazione illustrativa al Decreto afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell’ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

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

In caso di fusione, l’Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29). L’art. 30 del Decreto, invece, prevede che, nel caso di scissione parziale, (art. 30) l’Ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell’ambito del quale il reato è stato commesso. L’art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell’eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall’art. 11 del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell’Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione. In caso di sanzione interdittiva, l’Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a condizione che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata e (ii) l’Ente abbia

provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del Decreto consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Decreto, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi¹².

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001)¹³; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

¹² Art. 32 del D.Lgs. 231/2001 "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione": "1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente."

¹³ Art. 33 del D.Lgs. 231/2001 "Cessione di azienda": "1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto, la Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

1.6 Delitti tentati e Delitti commessi all'estero

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive 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 (ad eccezione di alcuni reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto). 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.

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

Tale disciplina è volta ad estendere l'applicabilità della legge penale italiana a fatti che non sono stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato, essendo sufficiente che un “frammento” del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia per far ricadere l'intero reato sotto la disciplina della legge penale italiana.

A titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (ex art. 319 c.p.), laddove la condotta tipica si estrinseca con il *“dare o promettere denaro o altra utilità”*, il reato si considererà commesso nel territorio italiano qualora il soggetto ivi programmi ovvero effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale.

D'altra parte, il Decreto estende l'efficacia della responsabilità amministrativa dell'Ente regolamentando le ipotesi in cui lo stesso può essere chiamato a rispondere avanti al giudice penale italiano dell'illecito amministrativo per reati commessi all'estero, intendendosi come tali quelli integralmente consumati fuori dal territorio italiano.

Infatti, secondo i dettami del D.Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in relazione a reati - rilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero (ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del c.p.;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti della persona giuridica dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38¹⁴ che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

¹⁴ Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Sottoposto;
- il sindacato di idoneità sui Modelli 231 adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. *"prognosi postuma"*. Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale. Tuttavia, vigendo il generale e assoluto divieto di rappresentanza in un procedimento qualora il legale rappresentante sia ivi indagato o imputato del reato presupposto, per incompatibilità e conflitto di interessi, il difensore della Società non potrà essere nominato da un soggetto indagato/imputato nell'ambito del predetto procedimento, ma da un ulteriore soggetto specificamente incaricato, affinché provveda nelle forme di cui all'art. 39 del Decreto¹⁵.

1.8 Linee guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

La Banca, nella predisposizione ed aggiornamento del presente Modello, si è ispirata alle *"Linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche"*, nonché a linee guida emanate da altre

dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere).

¹⁵ In conformità ai dettami della recente giurisprudenza (i.e. sentenza della Cassazione n. 13003/2024).

Associazioni di categoria¹⁶, limitatamente alle parti mutuabili per la Banca (quali, ad esempio, Confindustria ed il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili).

Si sono altresì tenuti in considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (si fa particolare riferimento al c.d. “*Decalogo 231*”¹⁷).

¹⁶ Si fa riferimento alle linee guida approvate dal Ministero della Giustizia. Con riferimento al reato di autoriciclaggio, la Banca ha ritenuto invece opportuno adottare un approccio più estensivo e prudentiale rispetto a quanto riportato nella Circolare di Confindustria n. 19867/2015.

¹⁷ Ordinanza emessa dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano, dott.ssa Secchi, in data 20 settembre 2004.

CAPITOLO II

IL MODELLO DI BCP

2.1 Adozione e finalità perseguite del Modello

La Banca ritiene che l'adozione ed il conseguente costante aggiornamento del Modello, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti etici, corretti e trasparenti.

L'adozione del Modello 231 ed i successivi aggiornamenti competono al Consiglio di Amministrazione di BCP, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

Attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, oltre a beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, la Banca persegue le seguenti principali finalità:

- rafforzare il sistema di *corporate governance* che presiede alla gestione e al controllo della Banca;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità, promuovendo l'esercizio delle attività aziendali con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- informare i Destinatari del Modello – come definiti nel Capitolo VI – dell'esistenza del Modello stesso e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare i Destinatari interni del Modello, ribadendo che BCP non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Banca, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui BCP si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di BCP, che la commissione di un reato presupposto – anche solo in termini di tentativo – nel malinteso interesse o vantaggio della Banca, può dare luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma

anche di sanzioni amministrative nei confronti della Banca, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Banca, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

Infine, mediante l'individuazione e aggiornamento delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito, per brevità, "aree a rischio reato", considerando anche quelle c.d. "strumentali", ossia quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati presupposto nell'ambito delle aree a rischio reato "dirette") e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, si intende:

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

2.2 Aggiornamento del Modello 231

L'adozione del Modello 231 ed i successivi aggiornamenti competono al Consiglio di Amministrazione di BCP, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lettera a) del Decreto, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati dall'OdV. Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, sono presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;

- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Banca;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'“analisi storica” (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali, gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV ovvero dell'attività di audit interno).

In presenza di ampliamento / modifica dei reati presupposto, la compliance segnala l'esigenza di adeguare il Modello mediante la pubblicazione di nuovi reati e successivamente, a modifica apportata e a risk assessment condotto sui nuovi reati, ne assevera la conformità.

2.3 Destinatari del Modello

Il Modello è rivolto a tutti i soggetti che:

- rivestono Funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di un'Unità Organizzativa della stessa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra indicati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Banca (anche come semplici “nuncius”).

Il Modello, con le sue disposizioni e prescrizioni, deve quindi essere rispettato, per quanto di competenza ed in relazione al rapporto con la Società, da:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Società di Revisione;
- tutto il personale della Banca, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi i dirigenti;
 - i soggetti che, pur non essendo legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Banca, sotto la direzione della stessa (e.g. collaboratori legati da

contratto a termine, collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Per quanto attiene ai soggetti esterni che in forza di rapporti contrattuali prestino la loro collaborazione alla Banca è previsto che - nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la stessa - si impegnino a osservare la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e i principi sanciti nel Codice Etico. Per soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- lavoratori autonomi;
- professionisti;
- agenti;
- consulenti;
- fornitori;
- outsourcer;
- partner commerciali.

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

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

2.4 Componenti del Modello

Il Modello si articola in:

- un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - il Codice Etico (considerato parte integrante del Modello 231), che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di BCP;
 - regole procedurali interne (es. procedure, istruzioni operative, linee guida, policy,

circolari) tese anche a disciplinare le modalità operative nelle “aree a rischio reato”, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l’efficacia e l’efficienza delle stesse. Tali regole sono pubblicate e disponibili per tutti i dipendenti della Banca sulla *intranet* aziendale;

- una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni, attraverso:
 - funzionigramma - indicante le responsabilità attribuite, le aree di attività, il raccordo tra le diverse Funzioni e le linee di dipendenza gerarchica e funzionale - che rispecchia l’effettiva operatività delle Funzioni della Banca;
 - un sistema di gestione dei processi esternalizzati per i quali la Banca ha definito le attività esternalizzate, i criteri di selezione delle terze parti ed i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni delle stesse; i rapporti con tali terze parti sono formalizzati tramite contratti di servizi;
 - un sistema dei poteri autorizzativi e di firma. In particolare, la Banca attribuisce:
 - poteri di rappresentanza permanente, tramite procure notarili registrate, in relazione all’espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell’organizzazione aziendale;
 - poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

La Banca assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell’assetto macro-organizzativo aziendale (es. in caso di costituzione di Strutture aziendali), di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave in struttura, di uscita dall’organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali;

- un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio;

- un sistema di formazione e comunicazione finalizzato a divulgare i contenuti ed i principi del Modello a tutti i suoi Destinatari.

2.5 Contesto aziendale

La Banca di Credito Popolare S.C.p.A., presente sul Mercato di negoziazione Multilaterale Vorvel, è costituita da una rete di sportelli diffusi prevalentemente in Campania ed ha per scopo la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei soci che dei non soci, ispirandosi ai principi tradizionali del credito popolare.

A tal fine, la Banca presta speciale attenzione al territorio ove è presente, con particolare riguardo alle famiglie ed alle piccole e medie imprese. Può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti, nonché ogni altra attività strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale ed ogni altra attività ammessa al mutuo riconoscimento.

La Banca è stata fondata con l'obiettivo di fornire servizi bancari e di promuovere la crescita economica del territorio locale, raccogliendo i risparmi privati per indirizzarli verso nuovi investimenti produttivi. In linea con la *mission* assegnata dallo Statuto, la Banca si è sempre connotata come banca cooperativa locale e indipendente, operante nell'attività bancaria tradizionale. Il modello di sviluppo di banca *retail* a vocazione locale è stato mantenuto anche nella recente fase di espansione della rete territoriale e dei volumi operativi.

Per il futuro, la Banca ha adottato piani e programmi strategici che prevedono la conferma della *mission* e del modello di sviluppo di banca locale, cooperativa ed indipendente, orientata prevalentemente alle famiglie ed alle piccole e medie imprese del territorio.

2.5.1 Governance e Organi della Banca

L'esercizio delle funzioni sociali della Banca, secondo le rispettive competenze, è demandato ai seguenti organi:

- all'Assemblea dei Soci;
- al Consiglio di Amministrazione;
- al Comitato Esecutivo ove costituito;
- al Presidente del Consiglio di Amministrazione nel suo doppio ruolo di governo e coordinamento dell'intero Cda e di Legale Rappresentante della banca

- al Collegio Sindacale;
- al Collegio dei Probiviri;
- all'Amministratore Delegato;
- alla Direzione Generale.

L'Assemblea dei Soci, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei Soci e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano tutti i Soci, anche se assenti o dissenzienti.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di nove membri ad un massimo di undici, di cui almeno due indipendenti, eletti dall'Assemblea, previa determinazione del loro numero, tra coloro, soci e non soci, che sono in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente e dallo Statuto.

Il Consiglio è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea dei Soci. Oltre alle attribuzioni non delegabili, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni riportate all'interno del Manuale Organizzativo vigente.

Il Collegio Sindacale vigila: *(i)* sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello Statuto; *(ii)* sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; *(iii)* sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla Banca e sul loro concreto funzionamento; *(iv)* sull'adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi; *(v)* sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca qualora rivesta la funzione di capogruppo su eventuali società controllate nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento; *(vi)* su ogni altro atto o fatto previsto dalla legge.

Il Collegio dei Probiviri decide inappellabilmente, a maggioranza assoluta e senza vincolo di formalità procedurali, sulle controversie relative all'esclusione del socio dalla compagine societaria. Il Collegio, integrato di volta in volta con un rappresentante degli aspiranti soci, si esprime inoltre sui ricorsi presentati da eventuali soci non ammessi alla compagine sociale.

La revisione legale dei conti è esercitata da una Società di revisione in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

Le deleghe dell'Amministratore Delegatosi intendono qui richiamate. Qualsiasi successiva modifica alle stesse si rifletterà automaticamente sul presente testo.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto, può nominare un Comitato Esecutivo - cui delega propri poteri ad eccezione delle attribuzioni non delegabili a norma di legge, di normativa di vigilanza, e quelle riservate alla esclusiva competenza del Consiglio stesso.

Il Comitato Esecutivo è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri, scelti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione che, all'atto della nomina ne determina le modalità di funzionamento.

La direzione della Banca e l'esecuzione delle deliberazioni degli Organi Amministrativi sono affidate ad una Direzione Generale, che ha la composizione e le attribuzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale esercita la funzione di sovrintendenza, coordinamento esecutivo e controllo nei limiti dei poteri conferitigli e secondo gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, nonché di quelli adottati dal Comitato Esecutivo, ove costituito. In relazione all'esercizio delle sue attribuzioni e funzioni risponde al Consiglio di Amministrazione, al quale riferisce periodicamente in ordine al loro espletamento.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione con deleghe specifiche secondo competenza, ha istituito i seguenti Comitati:

- Comitato Amministratori Indipendenti;
- Comitato Rischi, Controlli Interni e Sostenibilità;
- Comitato Finanza;
- Comitato Crediti;
- Comitato di Direzione;
- Comitato Prodotti;
- Comitato delle Funzioni di Controllo .

Il Sistema dei Controlli Interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e del contesto di riferimento.

Occorre, infine, precisare che i principi di organizzazione, gestione e controllo ai quali l'assetto di *governance* si ispira, sono anche espressione di quanto richiesto e raccomandato dagli Organi regolatori a cui la Banca è soggetta in ragione del settore di operatività della stessa.

2.5.2 Organizzazione della Banca

La valutazione dell'assetto organizzativo, l'approvazione e la verifica periodica della struttura organizzativa, nonché l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni, salvo quelli di competenza dell'Assemblea dei Soci, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, al quale a norma di Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca.

Il Collegio Sindacale è tenuto a vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo adottato dalla Banca e sul loro concreto funzionamento.

La struttura organizzativa è rilevante per la *governance* aziendale in quanto:

- esplicita le finalità ed i principali obiettivi delle diverse posizioni organizzative;
- precisa le responsabilità, i livelli gerarchici, le principali linee interne di comunicazione;
- contribuisce a facilitare il processo decisionale.

2.5.3 Attività oggetto di *outsourcing*

La Banca, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale anche del supporto di professionisti esterni e/o società terze.

L'affidamento in *outsourcing* di attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti di servizio che assicurano alla Banca di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità su tutte le attività, ivi comprese quelle relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi resi in *outsourcing*.

In particolare, tali contratti devono prevedere che siano esplicitate:

- l'attività oggetto di cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;

- il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Banca;
- il fornitore informi tempestivamente la Banca di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;
- il fornitore garantisca la riservatezza dei dati relativi alla Banca;
- la Banca abbia la facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore, inclusa la possibilità di effettuare specifici audit;
- la Banca possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- esista un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali;
- non possa essere oggetto di sub-cessione, anche parziale, senza il consenso della Banca;
- siano presenti specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- sia possibile l'identificazione dei livelli di servizio e di controllo attesi (*Service/Controls Level Agreement*).

I soggetti competenti della Banca verificano, anche tramite le attività di verifica dei previsti livelli di servizio e di controllo, il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate dall'*outsourcer*. In particolare, è prevista la nomina del Responsabile dell'esternalizzazione, quale owner della gestione e supervisione dei rischi connessi agli accordi di esternalizzazione.

2.5.4 Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni (SCI) è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, ed attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi aziendali, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (*Risk Appetite Framework - "RAF"*);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenzione dal rischio che la banca sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite;
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne.

La Banca, in coerenza con le disposizioni normative vigenti, ha disciplinato i compiti e le responsabilità degli attori dello SCI in uno specifico Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in qualità di organo con funzione di supervisione strategica.

Lo SCI della BCP è così strutturato:

- governance (supervisione), in tale ambito rientrano i controlli diretti a verificare che l'assetto delle Funzioni Aziendali di Controllo sia definito in coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate. In tale ambito sono coinvolti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- revisione interna (controlli di terzo livello), volta ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza, in termini di efficienza ed efficacia, del sistema dei controlli interni, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. La responsabilità di tali controlli è attribuita alla Funzione *Internal Audit*;
- controlli sui rischi e sulla conformità (controlli di secondo livello), volti ad assicurare, tra le altre cose: i) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; ii) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; iii) la conformità alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le Funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle operative; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi. La responsabilità di tali controlli è attribuita alla Funzione Antiriciclaggio, alla Funzione *Compliance* e alla Funzione di Gestione dei Rischi (di seguito, in breve, anche "CRO");
- controlli di linea (controlli di primo livello), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle strutture operative (es.

controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso diverse unità che riportano ai responsabili delle strutture operative, oppure eseguiti nell'ambito del *back office*; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi e, nel corso dell'operatività giornaliera, devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi; esse devono assicurare il rispetto del livello di tolleranza al rischio stabilito e delle procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi. La responsabilità di tali controlli è in primo luogo attribuita alle strutture operative (es. Direzione, Uffici, Filiali, ecc.).

Inoltre, la Banca - in qualità di Titolare del trattamento dati ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 sulla protezione dei dati personali - ha designato un Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer) ai sensi degli artt. 37-38-39 del GDPR, il quale svolge - nei confronti del Titolare - funzioni di supporto e di controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione del GDPR. A tal fine, viene tempestivamente e adeguatamente coinvolto in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

2.5.5 Sistema integrato di gestione dei rischi

Al fine di perseguire l'obiettivo dell'integrazione del Sistema dei Controlli Interni e garantirne il corretto funzionamento, la Banca adotta un framework organizzativo e metodologico per la valutazione della funzionalità, efficienza ed efficacia dello stesso.

Tale "*modello integrato*"¹⁸ si propone, secondo un approccio "*risk based*", di esprimere una valutazione sull'adeguatezza e la funzionalità del Sistema dei Controlli Interni attraverso l'analisi dei rischi insiti nei processi aziendali e dei corrispondenti presidi organizzativi e di controllo, facilitando l'identificazione di aree di miglioramento e l'attivazione di interventi correttivi. In particolare, il modello si basa su un patrimonio informativo comune, condiviso tra i vari attori del sistema, che include rischi, controlli, metriche e schemi di reporting, per garantire una valutazione integrata e coerente.

¹⁸ In riferimento al Sistema dei Controlli Interni della Banca.

I principali benefici che tale approccio metodologico intende perseguire riguardano:

- consapevolezza del ruolo e delle responsabilità delle Funzioni di Controllo;
- rafforzamento dei meccanismi di coordinamento e armonizzazione delle diverse Funzioni di Controllo per una maggiore efficacia ed efficienza dei processi di controllo operativi;
- rafforzamento delle metriche di valutazione dei presidi organizzativi e di controllo a fronte dei rischi;
- logiche di reporting comuni per una maggiore efficacia comunicativa tra le funzioni verso gli Organi Aziendali.

CAPITOLO III

METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL MODELLO

3.1 Approccio metodologico per la redazione del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente individua le attività aziendali nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati di cui al Decreto (cfr. art. 6, comma 2, lettera *a*). La Banca ha quindi provveduto ad un'accurata ricognizione delle attività poste in essere, nonché delle strutture organizzative, al fine di identificare le attività cc.dd. "sensibili" in relazione ai rischi di reato ravvisabili nei diversi settori di attività.

La costruzione del Modello (ed i successivi aggiornamenti) è articolata nelle fasi di seguito descritte.

Analisi del contesto aziendale

L'esame di processi e attività aziendali è avvenuto attraverso l'analisi della documentazione rilevante (procedure operative, organigramma, funzionigramma, poteri, deleghe, procure, sistema dei controlli interni) ed incontri di approfondimento con i referenti delle strutture interessate. Nello specifico:

- interviste ai Responsabili aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001;
- valutazione del grado di rischio potenziale rispetto ai reati configurabili nelle attività in esame tenendo presente la combinazione delle seguenti variabili:
 - probabilità, intesa come frequenza con cui sono svolte le attività del processo in oggetto per identificare la eventualità di accadimento del reato ipotizzato;
 - impatto, determinato sulla base: i) della gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 nello svolgimento delle attività; ii) di eventuali precedenti di commissione dei reati dalla Banca;
- analisi del sistema di controllo esistente per ciascuna delle attività sensibili identificate ed individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo. In particolare, è stata posta attenzione:

- alla definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- al rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- allo svolgimento di specifiche attività di controllo;
- alla tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- valutazione dei presidi di controllo, quale misura di prevenzione della possibilità di una condotta illecita, delle procedure e delle regole comportamentali in essere nell'ambito dei processi aziendali sensibili.

La fase si conclude, per ogni attività sensibile individuata, con la determinazione del livello di *rischio potenziale* (quale rischio inerente, cioè implicito nella natura stessa delle attività svolte, a prescindere dai sistemi di controllo adottati) e del *rischio residuo* (risultante dall'applicazione degli strumenti di prevenzione e controllo).

Mappatura delle attività sensibili e dei processi aziendali rischio-reato

Sulla base delle informazioni acquisite in precedenza, sono state identificate le aree di attività nelle quali esiste il rischio di commissione diretto e strumentale¹⁹ dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In particolare, nell'Allegato 2- Mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato, sono dettagliate le aree aziendali (declinate a loro volta in una serie di attività “sensibili”) a rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (c.d. “aree di attività a rischio”), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati.

Rilevazione dei presidi di controllo

Sulla base della mappatura e dei presidi di controllo in essere, è stata valutata la loro adeguatezza a prevenire comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto.

In particolare, si è proceduto a identificare eventuali gap rispetto alle prassi di controllo e a

¹⁹ In particolare si fa riferimento alle attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato e le attività in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione delle fattispecie medesime (a titolo esemplificativo, le attività nel cui ambito possono essere costituiti “fondi neri”, in un secondo momento utilizzabili per la commissione di reati)

definire specifici interventi di miglioramento volti a potenziarle, con riferimento a ciascun processo individuato.

Il livello di rischio associato nella fase di mappatura e l'attribuzione di un giudizio di rischio residuo consentono di determinare la priorità delle eventuali iniziative da adottare al fine di rafforzare il Sistema dei Controlli Interni.

CAPITOLO IV

ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di BCP

4.1.1 Individuazione e requisiti

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto (articolo 6, comma 1, lettera b), BCP ha regolamentato ex novo composizione e funzionamento del pre esistente Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Nel presente Modello 231 l'OdV della Banca è un Organo collegiale misto, composto da tre membri, di cui uno esterno a BCP. La composizione di un Organismo "*ad hoc*" costituito anche da specifiche professionalità esterne consente di dotare l'OdV di competenze trasversali necessarie allo svolgimento delle attività di competenza.

A far data dall'entrata in vigore del presente Modello 231 e previa approvazione da parte dell'OdV del proprio regolamento di funzionamento, dell'OdV, fanno parte:

- il Presidente del Collegio Sindacale, con funzione di Presidente;
- un esponente della Funzione Compliance designato dal CdA;
- un professionista esterno indipendente con comprovati requisiti di professionalità, qualificata competenza nel settore in cui opera la Banca ed in materia del D.Lgs.

231/01, scelto congiuntamente dal CdA e dal Presidente del Collegio Sindacale.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle linee guida di riferimento (come ad esempio quelle emanate dall'ABI), la composizione dell'OdV è avvenuta in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'OdV si è dotato di un proprio regolamento (cfr. *Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza*), che disciplina, gli aspetti e le principali modalità di esercizio della propria azione.

Autonomia ed indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli Organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo e non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica, non subendo quindi condizionamenti o interferenze. Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa periodicamente, in merito all'attività svolta, gli Organi sociali (si veda il par. 4.2.1) e, in ogni caso, riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura della Banca, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

È ritenuto indispensabile che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano, proprio nell'ottica di avere capacità autonome e non dipendenti necessariamente da altre funzioni/risorse, requisiti di idoneità/abilità allo svolgimento delle proprie attività (cfr. requisito di "professionalità")

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività.

Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto

tecnico di soggetti interni o esterni alla Banca.

In particolare, i membri dell'OdV hanno comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie, economiche e di controllo interno, nonché nell'ambito di applicazione del Decreto e nelle tematiche connesse alle attività ispettive e consulenziali.

Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Banca, esercitando continuativamente i poteri di controllo e vigilanza, nonché riunendosi periodicamente almeno quattro volte all'anno per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio delle “aree a rischio reato”, l'OdV si avvale, oltre che delle informazioni veicolate dai membri interni, anche del corpo del sistema normativo interno, dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i referenti della Banca.

A tal fine, l'OdV:

- ✓ verifica nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
- ✓ verifica l'effettiva attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento;
- ✓ rappresenta un riferimento costante per tutto il personale della Banca e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti Strutture aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;

Onorabilità

I membri dell'OdV devono possedere i requisiti di onorabilità richiesti dalla normativa di tempo in tempo vigente; altresì, viene richiesto di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità (cfr. paragrafo 4.1.3 “Cause di ineleggibilità e decadenza”).

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza è rimessa al Consiglio di Amministrazione la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'Organismo in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

4.1.2 Nomina e revoca

L'OdV rimane in carica per la durata di 3 (tre) anni a far data dalla delibera di nomina o per

un diverso periodo determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. I componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati. Il CdA provvede alla nomina e alla sostituzione dei componenti dell'OdV mediante apposita delibera consiliare

In caso di nomina di un nuovo componente, la durata della nomina è determinata in modo tale da assicurare la simultanea scadenza di tutti i membri dell'Organismo.

Il Presidente dell'OdV è individuato nella persona del Presidente del Collegio Sindacale.

La cessazione della carica dei membri dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiunta sostituzione o decadenza (si veda quanto indicato più avanti);
- revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione che può essere disposta solo per giusta causa e tale deve intendersi, a titolo esemplificativo, una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

Inoltre, costituisce motivo di revoca:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'OdV;
- per i membri interni, la cessazione o la rinuncia alla Funzione ricoperta.

Altresì, la revoca del mandato può avvenire a seguito di una sentenza di condanna della Banca ai sensi del D.Lgs. 231/01, anche non definitiva, ovvero un procedimento penale concluso tramite patteggiamento dalla cui motivazione risulti omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.3 Cause di ineleggibilità e decadenza

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

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

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie della Banca, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole ovvero tali da comprometterne l'indipendenza;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di Revisione della Banca, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione alla revisione del bilancio;
- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Banca nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o controllate;
- aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. 231/01), le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01 per illeciti commessi durante la loro carica e sia stata ad essi riconosciuta l'omessa od insufficiente attività di vigilanza e controllo nella loro funzione;
- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;
- essere destinatari di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- essere destinatari delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ossia inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione o estinzione del reato:

- pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- reclusione per uno dei delitti previsti nel Titolo XI del libro V del Codice Civile e in materia di crisi di impresa e di insolvenza²⁰;
- reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011 n. 159 (Codice della Legge Antimafia), salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

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

- ✓ il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- ✓ la perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità;
- ✓ una grave infermità che lo rendano inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;

²⁰ Si fa riferimento al R. D. n. 267/1942 (legge fallimentare) e ai reati previsti dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al D. Lgs. 14/2019.

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

4.1.3 Compiti

L'Organismo di Vigilanza della Banca, responsabile di verificare e vigilare sul funzionamento ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- informare il Consiglio di Amministrazione circa l'applicazione del Modello 231 e, più in generale, circa i presidi di prevenzione dei reati secondo frequenze e priorità da commisurare anche alla rischiosità delle attività e/o nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Banca ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello 231;
- promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura delle aree a rischio reato" e classificazione delle attività sensibili;
- effettuare, sulla base del proprio programma annuale delle attività di vigilanza, controlli sulle "aree a rischio reato" al fine accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di follow-up;

- verificare periodicamente il sistema dei poteri in vigore, al fine di accertarne la coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- acquisire informazioni ed accedere a documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Banca, nonché richiedere che qualunque dipendente, Consigliere o Sindaco fornisca tempestivamente le informazioni, i dati o le notizie richiestegli per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- valutare l'adeguatezza dei flussi informativi ricevuti al fine di essere periodicamente aggiornato, dalle Funzioni interessate, in merito alle attività valutate a rischio di reato;
- vigilare il rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico;
- assicurare – ove necessario e dandone impulso – l'avvio dell'attività di indagine, anche avvalendosi del supporto delle strutture interne competenti, finalizzate ad accertare eventuali violazioni del Modello, delle norme interne, a fronte di eventuali Segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli Organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- valutare l'adeguatezza dei flussi informativi ricevuti al fine di essere periodicamente aggiornato, dalle Funzioni interessate, in merito alle attività valutate a rischio di reato;
- verificare la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e gestione delle Segnalazioni Whistleblowing;
- comunicare eventuali violazioni che possono dare luogo a reati di cui al Decreto agli Organi/Funzioni competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- promuovere, di concerto con l'Ufficio Gestione Personale, l'attività di formazione dei dipendenti mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilare, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo dettate dal D. Lgs. 231/07.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito del più ampio modello delle interconnessioni tra le strutture di controllo adottato dalla Banca, si relaziona con le Funzioni Aziendali di Controllo (Funzione *Internal Audit*, Funzione Antiriciclaggio, Funzione *Compliance* e Funzione Controllo dei Rischi) e con il Collegio Sindacale per le tematiche di interesse comune, al fine di garantire le opportune sinergie nell'ambito degli obiettivi rispettivamente attribuiti.

Inoltre, qualora nello svolgimento delle attività emerga l'esigenza dell'approfondimento di aspetti per i quali sono richieste competenze specialistiche, l'OdV può incaricare professionisti esterni dandone informativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.2.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

Nel rispetto della piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario. In particolare l'OdV informa i predetti Organi :

- , tempestivamente a conclusione delle proprie attività qualora se ne ravvisi la necessità in ragione di motivi di urgenza, di particolare rilevanza o della gravità dei contenuti da divulgare, e, su richiesta, mediante la trasmissione di estratti delle verbalizzazioni delle riunioni;
- annualmente, mediante un'informativa avente ad oggetto, *inter alia*:
 - l'attività svolta nel periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto, e le relative risultanze;
 - le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Banca, sia in termini di efficacia del Modello;
 - un'analisi delle eventuali Segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese;
 - le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello e delle sue componenti

(interventi pianificati e relativo stato di realizzazione);

- la pianificazione delle attività di vigilanza previste per l'anno successivo.

L'Organismo ha facoltà di indirizzare comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, al Presidente, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione.

L'OdV può essere interpellato in qualsiasi momento dai predetti Organi e può presentare agli stessi richiesta di audizione specificando gli argomenti da trattare e le motivazioni della richiesta, ogni qualvolta sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto. Tali eventuali specifiche riunioni devono essere verbalizzate.

4.2.2 Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/01 prevede all'art. 6, comma 2, lettera d) specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV quale presupposto per un'efficace e costante attività di vigilanza in relazione all'adeguatezza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello.

L'OdV, tenuto conto del *risk assessment* alla base del Modello 231 della Banca, elabora e approva lo schema dei flussi informativi periodici e ad evento che devono essere trasmessi dalle strutture responsabili (cfr. *Allegato 3 – Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*).

L'OdV può sempre richiedere la modifica della struttura del flusso e/o della periodicità, così come richiedere la produzione di ulteriori flussi informativi.

I flussi informativi periodici devono essere inviati all'indirizzo di posta elettronica odv231@bcp.it.

4.2.3 Flussi informativi straordinari verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato senza ritardo da parte dei dipendenti, dei Responsabili delle

Funzioni Aziendali, degli Organi Societari e dei soggetti esterni in rapporto con la Banca quali Società di Revisione, professionisti incaricati dalla medesima attività a sua tutela, etc., in merito ad eventi che riguardino la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, ovvero la violazione o l'elusione del Modello e/o del Codice Etico.

In particolare, in via non esaustiva, tali informazioni possono riguardare:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Banca;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli Organi Sociali, dai Dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente la Banca;
- i provvedimenti e/o l'avvio di procedure di accertamento in relazione a presunte e/o acclarate violazioni, da parte della Banca, delle disposizioni normative e regolamentari inerenti il settore bancario ed ogni altro provvedimento adottato, nei confronti di BCP, da parte delle Autorità di Vigilanza;
- l'avvio di attività ispettive da parte degli enti competenti (Autorità di Vigilanza, Autorità Giudiziarie, tributarie ed amministrative, etc.) ed i relativi esiti;
- le violazioni, acclarate e/o presunte, delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;
- ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Banca al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Banca stessa, di uno dei reati previsti dal Decreto;
- gli eventuali rapporti predisposti dalle Funzioni Aziendali, nello svolgimento delle attività di propria competenza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza del Decreto o al Sistema di Controllo Interno;
- le modifiche organizzative/procedurali aventi impatto sul Modello.

I predetti flussi informativi straordinari devono essere inviati tempestivamente all'OdV tramite indirizzo e-mail odv231@bcp.it.

Per eventuali Segnalazioni di condotte illecite non afferenti a tematiche di cui al D. Lgs. 24/2023 eventualmente ricevute dall'OdV, lo stesso provvede ad accertare e valutare il merito delle informazioni ricevute ascoltando, se necessario, l'autore della comunicazione e/o le altre persone coinvolte e motivando per iscritto la ragione dell'eventuale decisione a non procedere.

La Banca agisce in modo da tutelare i soggetti che interagiscono con l'Organismo di Vigilanza contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o di terzi. L'OdV riporta gli esiti delle attività svolte direttamente al CdA garantendo il rispetto delle misure a tutela dei Segnalanti.

4.3 Sistema interno delle Segnalazioni Whistleblowing

Ai sensi del quadro normativo vigente (D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio), Banca di Credito Popolare ha istituito un sistema di Segnalazione interno delle violazioni Whistleblowing.

La Banca ha ritenuto opportuno individuare nel Responsabile della Funzione Internal Audit, quale Responsabile del Sistema interno di Segnalazione, il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle Segnalazioni, con il compito di assicurare il corretto funzionamento delle procedure di Segnalazione. L'OdV terrà conto, ai fini dell'individuazione di atti, comportamenti o eventi che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto, anche delle Segnalazioni Whistleblowing.

Laddove oggetto di Segnalazione sia: (i) il Responsabile del Sistema interno di Segnalazione, (ii) un suo delegato (ove previsto), (iii) un soggetto gerarchicamente o funzionalmente subordinato allo stesso, la Segnalazione è gestita interamente dall'Organismo di Vigilanza per il tramite del membro interno esponente della Funzione Compliance che opererà ai sensi

della Policy Whistleblowing in quanto gestore delle Segnalazioni, rendicontando tempestivamente all'OdV. Le Segnalazioni (anche in forma anonima) ²¹ possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- In forma scritta, mediante utilizzo della piattaforma informatica di Segnalazione accessibile online all'indirizzo <https://www.bcp.it/site/home/whistleblowing.html> - <https://digitalplatform.unione fiduciaria.it/whistleblowingnew/it/accessoutente/loginutente>;
- In forma orale, mediante appuntamento richiesto per iscritto all'indirizzo di posta ordinaria "all'attenzione del Responsabile Whistleblowing - Banca di Credito Popolare - Corso Vittorio Emanuele 92/100 - Palazzo Vallelonga, 80059 Torre del Greco (NA)", specificando la propria volontà di effettuare la Segnalazione mediante incontro diretto o colloquio telefonico (anche in caso di contatto telefonico sarà possibile mantenere l'anonimato);
- In forma scritta, mediante inoltro di apposito *Modulo di Segnalazione* (reperibile al sito web [Whistleblowing - Banca Credito Popolare](#)); in tal caso la Segnalazione può essere effettuata inserendo la stessa in due buste chiuse, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dal Modulo di Segnalazione:
 - la prima con la fotocopia di un documento di riconoscimento del Segnalante in corso di validità;
 - la seconda con il [modulo di Segnalazione](#);

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'attenzione del Responsabile Whistleblowing" ed inviata al seguente indirizzo di posta ordinaria: Banca di Credito Popolare - Corso Vittorio Emanuele 92/100 - Palazzo Vallelonga, 80059 Torre del Greco (NA);

²¹ La Segnalazione, anche se anonima, deve contenere una circostanziata descrizione dei fatti e dei comportamenti considerati in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, anche i documenti, le regole che si considerano violate e gli altri riscontri utili a condurre l'accertamento sui fatti contestati. Inoltre, il Segnalante ha l'obbligo di dichiarare se ha un interesse personale collegato alla Segnalazione. Se Il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Inoltre, la persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC²² se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di Segnalazione interna non è attivo;
- la persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Qualora l'OdV riceva erroneamente una Segnalazione Whistleblowing, trasmette la stessa al Responsabile del Sistema interno delle Segnalazioni, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. La Segnalazione e ogni documento inerente alla stessa sono archiviati, fisicamente e digitalmente, a cura del Responsabile del Sistema interno delle Segnalazioni. Il sistema di archiviazione mira a tutelare i diritti di riservatezza del Segnalante e di tutti i soggetti interessati dalla medesima Segnalazione.

In riferimento alle Segnalazioni ricevute, il Responsabile della Funzione Internal Audit svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, interlocuzioni e/o integrazioni;
- dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, anche verbalizzando le attività svolte e le risultanze delle verifiche effettuate;
- fornisce riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

²² Le relative procedure di Segnalazione sono definite dall'ANAC e pubblicate sul sito istituzionale dell'ente.

Ricevuta la Segnalazione, il Responsabile Internal Audit informa, altresì, tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, aggiornandolo costantemente sull'istruttoria e sui relativi esiti.

Il Responsabile della Funzione Internal Audit valuta con attenzione ed imparzialità le Segnalazioni ricevute, e può svolgere tutti gli accertamenti e gli approfondimenti all'uopo necessari, avvalendosi eventualmente di altre Strutture aziendali in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni, ove necessario.

Tutte le valutazioni effettuate e le decisioni assunte in merito alla Segnalazione devono essere adeguatamente motivate per iscritto.

Qualora le Segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, il Responsabile della Funzione Internal Audit, a seconda dell'inquadramento del *soggetto segnalato*, individua la Struttura aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, informando altresì il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza, mantenendo comunque segreta l'identità del Segnalante, salvo casi di legge o autorizzazione alla disclosure del Segnalante stesso. Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al più stretto riserbo ed al segreto professionale relativamente alle informazioni di cui sono venuti a conoscenza e agiscono con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate all'esterno.

La Banca, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, garantisce la protezione dei Segnalanti, delle persone coinvolte e di quelle comunque menzionate nella Segnalazione e di eventuali soggetti terzi²³, sia sotto il profilo della confidenzialità e riservatezza della loro identità in tutte le fasi della gestione delle Segnalazioni, sia sotto il profilo del divieto assoluto di ritorsioni e/o discriminazioni di qualsiasi tipo nei loro confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Ciò ad eccezione di disposizioni dell'Autorità Giudiziaria

²³ Tra i soggetti terzi che potrebbero subire indirettamente ripercussioni dalla Segnalazione effettuata, rientrano: i facilitatori, i terzi connessi ai Segnalanti che potrebbero subire ritorsioni (colleghi o parenti), i soggetti giuridici di cui i soggetti Segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o a cui sono alternativamente connessi in un contesto lavorativo.

o qualora la divulgazione sia necessaria per garantire la tutela del Segnalante o per prevenire e/o ridurre possibili effetti negativi attinenti alla sicurezza delle persone.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.²⁴

Il Responsabile della Funzione Internal Audit rende conto annualmente, nell'ambito della reportistica indirizzata agli Organi di Vertice e all'OdV, del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e circa gli esiti delle relative attività istruttorie.

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di Segnalazione, è cura del Responsabile della Funzione Internal Audit garantire:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della normativa vigente.

È tutelato, inoltre, ai sensi della normativa vigente, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

Per quanto non in questa sede formalizzato si rinvia alla Policy Whistleblowing.

²⁴ Come precisato dall'ANAC, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al Segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la Segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla Segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del Segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale. Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

CAPITOLO V

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzioni del sistema disciplinare

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2 lettera e), e 7, comma 4 lettera b), del Decreto prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno, che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che compongono tale sistema normativo (cfr. paragrafo 2.4).

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

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Tuttavia, le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Banca.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle “aree a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nella Parte Speciale del Modello;
- c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo delle attività aziendali, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, ovvero negligenza o imperizia del vertice aziendale nell’individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e/o commissione di reati presupposto;
- e) mancata ingiustificata partecipazione all’attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari interni;
- f) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle regole procedurali interne, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’OdV;
- g) inosservanza degli obblighi informativi nei confronti dell’OdV (cfr. paragrafi 4.2.2, 4.2.3 e 4.3).

L’individuazione e l’applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché della reiterazione dell’illecito. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell’illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l’illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell’infrazione);
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell’atteggiamento soggettivo dell’agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell’evento);

- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Banca;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto , le sanzioni indicate nei successivi paragrafi, saranno applicate ai sensi del D.Lgs. 24/2023, in proporzione alla gravità delle infrazioni, nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del D. lgs. 24/2023. In particolare, costituisce illecito disciplinare:

- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di Whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D. lgs. n. 24/2023;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del D. lgs. n. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.

È sanzionabile disciplinarmente anche la persona Segnalante nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di

diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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

Se la violazione emerge a seguito dell'istruttoria condotta sulla base di una segnalazione Whistleblowing ricevuta, il Responsabile della Funzione Internal Audit, quale Responsabile del Sistema Interno delle Segnalazioni, individua la Struttura aziendale competente a procedere con gli eventuali provvedimenti/interventi necessari, tenendo altresì informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV per il seguito di competenza. Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

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

5.2 Sanzionabilità del tentativo

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento organizzativo-aziendale, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

In caso di violazione, da parte dei dipendenti, delle prescrizioni previste nel Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Banca provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile. In particolare:

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

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché della reiterazione dell'illecito (cfr. paragrafo 5.1).

5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazioni del personale dirigente, la Banca adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, sempre tenendo conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata (cfr. paragrafo 5.1).

Se la violazione del Modello fa venir meno il rapporto di fiducia con la Banca, si procederà con il licenziamento con preavviso o con il licenziamento per giusta causa.

5.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione / Consiglio di Amministrazione, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c..

5.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci (in tale ultimo caso viene esonerato dalle attività il Presidente dell'OdV). Il

Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il Consiglio di Amministrazione che in relazione alla gravità della violazione convocherà l'Assemblea dei Soci per la revoca del sindaco e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

5.7 Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informano tempestivamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Banca.

Il CdA, previa contestazione della violazione, assume gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca a maggioranza assoluta dei suoi membri, dell'incarico per giusta causa coerentemente con il profilo aziendale del membro dell'Organismo.

5.8 Sanzioni nei confronti dei terzi

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti terzi, che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Banca, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con tali terze parti, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Banca.

CAPITOLO VI

DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

6.1 Formazione e informazione ai Destinatari interni

La Banca, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di

informazione nei confronti del personale sono gestite dall'Ufficio Gestione del Personale, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (che ha altresì il compito di verificarne l'adequatezza).

Tali attività di formazione, sensibilizzazione e informazione riguardano tutto il personale, compresi i Soggetti Apicali.

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

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale in forza circa l'adozione del Modello;
- la comunicazione a tutto il personale in forza in caso di aggiornamento del Modello;
- l'inserimento del Modello, del Codice Etico e dell'ulteriore documentazione che ne costituisce le componenti (cfr. paragrafo 2.4) nell'*intranet* aziendale;
- la messa a disposizione dei suddetti documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'inserimento di un estratto del Modello e del Codice Etico nella pagina *internet* della Banca;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d'aula o da erogarsi attraverso strumenti e servizi di "*e-learning*" (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione). Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Banca.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria. L'Ufficio Gestione del Personale monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

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

6.1.1 Formazione dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

6.2 Informazione ai Destinatari terzi

La Banca promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i fornitori e le terze parti in genere della Banca.

Questa provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale, oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Banca.