



Banca del Fucino

MODELLO 231

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di

Banca del Fucino S.p.A. il 6 maggio 2020



INDICE

INDICE	2
PREMESSA.....	4
1. Introduzione	4
2. Contesto normativo.....	5
2.1. <i>Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001</i>	5
2.2. <i>Reati e illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa</i>	6
2.3. <i>Sanzioni irrogabili all’Ente</i>	7
2.4. <i>Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa</i>	8
2.5. <i>Le linee guida delle Associazioni di categoria</i>	10
PARTE GENERALE.....	11
1. Il contesto aziendale.....	11
2. Finalità perseguite con l’adozione del Modello.....	11
3. Destinatari del Modello	12
4. Adozione del Modello da parte di Banca del Fucino.....	13
4.1. <i>Modalità operative seguite per la costruzione del Modello</i>	13
4.2. <i>Adozione, efficace attuazione e modificazione del Modello – Ruoli e responsabilità</i>	14
4.3. <i>Attività oggetto di outsourcing</i>	15
5. Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001	16
5.1. <i>Individuazione e requisiti dell’Organismo di Vigilanza</i>	16
5.2. <i>Nomina e revoca</i>	17
5.3. <i>Compiti</i>	18
5.4. <i>Poteri</i>	19
6. Flussi informativi.....	19



6.1.	<i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....</i>	19
6.2.	<i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al verificarsi di particolari eventi - Whistleblowing.....</i>	20
6.3.	<i>Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza</i>	22
7.	Sistema disciplinare	23
7.1.	<i>Funzioni del sistema disciplinare</i>	23
7.2.	<i>Sanzionabilità del tentativo</i>	23
7.3.	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	24
7.4.	<i>Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....</i>	25
7.5.	<i>Sanzioni nei confronti dei Sindaci</i>	26
7.6.	<i>Sanzioni nei confronti dei Collaboratori esterni</i>	26
8.	Diffusione del Modello e formazione del Personale	26
8.1.	<i>Diffusione del Modello al Personale</i>	26
8.2.	<i>Formazione del Personale</i>	27
8.3.	<i>Informazione dei Collaboratori esterni</i>	27



PREMESSA

1. INTRODUZIONE

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “**Modello**”) di Banca del Fucino S.p.A. (di seguito “**Banca del Fucino**” o la “**Banca**”), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 06/05/2020, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “**Decreto**” o il “**D.Lgs. 231/2001**”).

Il Modello si compone, oltre che della presente Premessa, delle seguenti “parti”:

- Parte Generale, che descrive i contenuti del D.Lgs. 231/2001, illustra sinteticamente il sistema di governo societario e di organizzazione e gestione della Banca in cui si inserisce il Modello, la finalità e i principi generali di funzionamento, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parte Speciale, organizzata per aree sensibili concernenti una o più “famiglie di reato” ovvero “aggregati” di fattispecie di reato, individuati per comunanza di principi di comportamento e principi di controllo aventi efficacia ai fini del presidio dei rischi di commissione dei reati (“rischi-reato”) oggetto della specifica area.

Costituisce parte integrante del Modello l’Allegato “Reati e illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001” (di seguito anche “**Allegato Elenco reati**”).

Costituiscono, inoltre, parte integrante del presente Modello, sebbene non allegati:

- il Codice Etico;
- il sistema aziendale dei poteri e delle deleghe;
- la normativa interna (a titolo esemplificativo e non esaustivo, organigramma e funzionigramma, procedure, circolari e istruzioni operative, documentazione emanata ai sensi della normativa esterna applicabile alla Banca, etc.).



2. CONTESTO NORMATIVO

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

Con il D.Lgs. 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. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 – il Legislatore italiano ha adeguato la normativa interna 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 singole persone fisiche facenti parte della loro organizzazione. In particolare, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli **“Enti”**) qualora determinati reati¹ siano commessi nel loro interesse² o a loro vantaggio³ da: (i) persone fisiche che rivestono 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 esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i **“Soggetti Apicali”**) e/o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito **“Soggetti Sottoposti”**)⁴.

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

L’Ente, però, non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti *“nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

¹ Reati e illeciti amministrativi specificamente individuati dal Decreto ovvero da normative che lo richiamano o comunque espressamente individuati a livello legislativo in conformità al principio di legalità.

² 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.

³ Beneficio che l’Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione del reato o dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

⁴ La responsabilità dell’Ente si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l’Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.



2.2. Reati e illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa

Le fattispecie di reato e illecito amministrativo la cui commissione può configurare la responsabilità amministrativa degli Enti sono espressamente individuate da determinate previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero da normative che lo richiamano.

Si riporta di seguito l'elenco dei reati e degli illeciti amministrativi (di seguito “**Reati**” o “**Reato**”) rilevanti ai sensi del Decreto (rinviando all'Allegato Elenco reati per un maggior dettaglio esplicativo):

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter, Decreto);
- Corruzione tra privati (art. 25-ter, Decreto);
- Delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto);
- Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto);
- Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto e art. 187-quinquies TUF);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto);



- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, Decreto);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, Decreto);
- Reati Transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

2.3. Sanzioni irrogabili all'Ente

A carico dell'Ente che ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse sono stati compiuti i reati sono irrogabili (art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001) le seguenti misure sanzionatorie:

- sanzione pecuniaria: si applica ogniqualvolta è riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Il Decreto prevede l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria allorché l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'Ente abbia adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi. Del pagamento della sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente;
- sanzione interdittiva: si applica per alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traduce: (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; (ii) nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; (v) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: (i) abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato; (ii) abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia adoperato in tal senso); (iii) abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato; (iv) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. Qualora ricorrano tutti questi



comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria;

- confisca: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, ai sensi dell'articolo 36 del Codice Penale nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

2.4. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede, all'art. 6, comma 1, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del modello di organizzazione e gestione predisposto;
- che la commissione del reato non è stata conseguente a una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da Soggetti Sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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.

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'Ente. Il Modello, infatti, deve essere "efficacemente attuato" e rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (c.d. "attività sensibili" o "attività a rischio-reato");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello.

I modelli di organizzazione e gestione consistono pertanto in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati e in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate regole. Il Modello adottato deve, quindi, prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'effettività di un Modello è finanche legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Per completezza, i modelli disciplinati dal D.Lgs. 231/2001, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, devono anche prevedere:



- uno o più canali che consentano ai Soggetti Apicali, o ai Soggetti Sottoposti, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di circostanze di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali peraltro devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

2.5. Le linee guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del Decreto dispone che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

La Banca, nella predisposizione 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 Associazioni di categoria, limitatamente alle parti mutuabili per la Banca (in particolare, Confindustria).

Si sono, altresì, tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti (si fa particolare riferimento al c.d. "Decalogo 231"⁵).

⁵ Cfr. Ordinanza emessa dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano, dott.ssa Secchi, in data 20 settembre 2004.



PARTE GENERALE

1. IL CONTESTO AZIENDALE

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto della specifica realtà aziendale di Banca del Fucino, banca privata con sede a Roma.

La Banca si distingue nell'ambito dei servizi finanziari per la gestione del risparmio e nell'erogazione del credito alle piccole imprese e alle famiglie con una graduale ed equilibrata espansione territoriale su Roma, in Abruzzo, nel Lazio, nelle Marche e in Lombardia, dove è presente con una filiale a Milano.

2. FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Banca ritiene che l'adozione del Modello, benché non obbligatoria, possa costituire 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 corretti e lineari, tali da prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Finalità perseguita con l'adozione del Modello è altresì la costruzione di un sistema di controllo volto a prevenire i reati per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da Soggetti Apicali e/o da Soggetti Sottoposti, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Banca ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

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

- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità utilizzando gli strumenti giuridici disponibili per prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti;
- promuovere l'esercizio delle proprie attività con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- indurre i Destinatari (*infra*) del Modello – come definiti al paragrafo successivo – alla condivisione dei principi di legalità, informandoli della portata della normativa e delle severe ricadute sanzionatorie sulla Banca e sull'autore dei comportamenti illeciti rilevati ai sensi del Decreto;
- rendere noto a tutti i Destinatari che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate dalla Banca, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali a cui la Banca ispira la propria attività;



- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

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

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

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

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

3. DESTINATARI DEL MODELLO

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

- gli esponenti della Banca, quali a titolo esemplificativo il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e i componenti gli Organi sociali della Banca (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitati, etc.) (di seguito anche gli "**Esponenti**");
- i dipendenti della Banca (anche assunti successivamente all'adozione del Modello) e tutte le persone legate da qualsiasi rapporto di lavoro con la Banca, ivi compresi i prestatori di lavoro temporaneo (di seguito anche il "**Personale**");



- i partner e i fornitori di beni e servizi, nei limiti dei rapporti in essere con la Banca, ivi compresi i consulenti e i professionisti esterni, nonché tutti i collaboratori che a qualunque titolo agiscano in nome e/o per conto della Banca (di seguito anche “**Collaboratori esterni**”).

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.

In particolare, gli Esponenti e il Personale sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione e informazione sui contenuti del Modello.

4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI BANCA DEL FUCINO

4.1. Modalità operative seguite per la costruzione del Modello

Il presente Modello è stato predisposto ed aggiornato in coerenza con la volontà del Legislatore, tenuto conto delle linee guida delle Associazioni di categoria sopra richiamate e delle pronunce giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il processo di redazione è stato finalizzato alla verifica dell’efficacia dei presidi di controllo esistenti, in particolare nelle attività maggiormente sensibili ai rischi-reato. A tal fine si è avviato un processo di individuazione delle attività sensibili e analisi dei presidi di controllo posti in essere nell’ambito dell’operatività connessa alle attività stesse.

Nella definizione del proprio Modello, la Banca ha proceduto per passi logici successivi (dei quali si terrà conto anche per gli aggiornamenti) e in particolare alla:

- mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato (c.d. “*risk assessment*”);
- rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*.

Mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato (*risk assessment*)

Tale prima fase, necessariamente prodromica, ha riguardato l’incontro dei referenti delle funzioni aziendali di prima linea e l’esame della documentazione della Banca (organigramma, funzionigramma, procedure, circolari e istruzioni operative, documentazione emanata ai sensi della normativa esterna applicabile alla Banca, etc.), al fine di individuare il contesto normativo e operativo e – sulla scorta delle informazioni raccolte – procedere alla mappatura delle attività sensibili in rapporto ai reati sanzionati dal Decreto.

Sono state, pertanto, identificate le attività a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le attività il cui svolgimento può dare



direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 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).

Nel corso degli incontri è stato altresì alimentato il processo di sensibilizzazione del Personale, avviato in sede di apposito preliminare incontro formativo destinato ai referenti delle principali funzioni della Banca, con particolare attenzione alla rappresentazione del contesto normativo di riferimento e delle fasi progettuali propedeutiche alla predisposizione del Modello, nonché alla funzione del Modello medesimo.

Rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*

Sulla base della mappatura di cui alla fase precedente e dei presidi di controllo in essere – anch’essi individuati tramite disamina documentale e intervista ai referenti delle funzioni della Banca – è stata effettuata un’analisi intesa a valutare l’adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l’attitudine dello stesso a prevenire e individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto. Nello specifico, le aree rilevanti ai fini del Decreto sono state valutate rispetto al sistema dei presidi di controllo esistente presso la Banca, per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla *best practice* e per individuare possibili azioni di rafforzamento. Particolare attenzione è stata posta ai principi generali di un adeguato sistema dei controlli interni nelle materie rilevanti ai fini del Decreto e in particolare a:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto (in riferimento sia al processo di decisione sia all’effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti per la prevenzione dei rischi-reato individuati);
- rispetto del principio di separazione dei compiti;
- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

Particolare attenzione è stata, inoltre, dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

4.2. Adozione, efficace attuazione e modificazione del Modello – Ruoli e responsabilità

Adozione

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza.



Efficace attuazione e modificazione

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

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e controllo allo stesso conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione (o soggetto da questi formalmente delegato) deve inoltre garantire l'aggiornamento del Modello, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della Banca e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001 e ai reati rilevanti ai fini della medesima normativa;
- modifiche significative della struttura organizzativa della Banca, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo della Banca stessa.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

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

4.3. Attività oggetto di outsourcing

La Banca, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale del supporto di professionisti esterni e/o società terze (riconguicibili alla suesposta definizione di "Collaboratori esterni").

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 prevedono:

- una descrizione delle attività esternalizzate;



- le modalità di erogazione dei servizi;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- idonei sistemi di reporting;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Banca e della sicurezza delle transazioni;
- l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;
- la facoltà per la Banca – in caso di mancato rispetto, da parte dell'outsourcer, nella prestazione delle attività svolte in outsourcing, delle norme legislative che possano comportare sanzioni a carico del committente – di risolvere i contratti di outsourcing.

I soggetti competenti della Banca verificano, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio, il rispetto delle clausole contrattuali e, di conseguenza, l'adeguatezza delle attività prestate dall'outsourcer. A tal fine, deve essere sempre prevista la possibilità, da parte della Banca, di sorvegliare l'operato dei Collaboratori esterni ai quali sono affidate attività in outsourcing, consentendo l'effettivo accesso alle attività esternalizzate e ai locali in cui operano i Collaboratori esterni medesimi.

Tutti i diritti e gli obblighi devono essere chiaramente definiti e specificati in un accordo scritto.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

5.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede espressamente che gli Enti affidino i compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento, a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito anche "**Organismo di Vigilanza**"). E' necessario che l'Organismo di Vigilanza impronti le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate dall'ABI, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i



requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti con riferimento a tale delicata funzione.

5.2. Nomina e revoca

In data 21 giugno 2017, il Consiglio di Amministrazione della Banca, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis del D.Lgs. 231/2001, ha deliberato l'attribuzione delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

La nomina del Presidente dell'Organismo di Vigilanza compete all'Organismo medesimo.

La nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, i componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- 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'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo quanto previsto al par. 5.1:

- relazioni di parentela, coniugio, unione civile o convivenza di fatto o istituti assimilabili o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;



- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero condanna per reati che influiscono sull’onorabilità del componente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell’Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l’esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell’Organismo stesso nonché per giusta causa.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell’Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

5.3. Compiti

L’Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e l’osservanza del Modello. L’Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione della Banca in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

I compiti dell’Organismo di Vigilanza sono:

- informare il CdA circa l’applicazione del Modello 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;
- predisporre ed attuare, anche con il supporto della funzione di revisione interna, il programma annuale delle attività di vigilanza;
- proporre (coinvolgendo le strutture aziendali competenti) l’aggiornamento del Codice Etico e del Modello, in relazione a risultanze delle verifiche o di modifiche della normativa e/o della struttura organizzativa interna;
- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello;



- predisporre il proprio regolamento al fine di disciplinare il proprio funzionamento;
- coordinare ed esprimere indirizzi per gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- formazione;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

5.4. Poteri

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

6. FLUSSI INFORMATIVI

6.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

Su base annuale, l'Organismo deve inoltre predisporre un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione della Banca sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- le risultanze dell'attività svolta, in particolare le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;



- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione.

Nel medesimo rapporto, l'Organismo elabora il piano delle attività previste per l'anno successivo ("*Piano annuale delle verifiche 231*") da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo può richiedere all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

L'Organismo deve stabilire le modalità e la periodicità mediante le quali i diversi soggetti incaricati devono fornire le informazioni necessarie al fine di poter efficacemente svolgere le attività di verifica ad esso attribuite.

6.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al verificarsi di particolari eventi - Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni in forma scritta da parte dei Destinatari in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

In particolare, devono essere **obbligatoriamente** e immediatamente trasmessi:

- le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di Esponenti/del Personale per reati previsti nel Decreto;
- violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati per i quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Banca, gli Esponenti, il Personale o, comunque, la responsabilità della Banca stessa;
- 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 delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari, anche in forma anonima, direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite:

- e-mail all'indirizzo odv231@bancafucino.net;

ovvero



- posta ordinaria all'indirizzo: *Organismo di Vigilanza presso Banca del Fucino S.p.A. – Direzione Generale – Via Tomacelli n. 107 – 00186 Roma.*

Inoltre, ai sensi dell'art. 2, della legge 179/2017⁶, la Banca nell'ottica di promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance, mette altresì a disposizione del proprio Personale e degli Esponenti ulteriori canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di comportamenti illegittimi (c.d. “*whistleblowing*”), che consentono anche la possibilità di effettuare segnalazioni in modo anonimo tramite una delle seguenti modalità:

- e-mail all'indirizzo *sisv.fucino.responsabile@postacert.cedacri.it*;

ovvero

- posta ordinaria all'indirizzo *Banca del Fucino S.p.A. c.p. 21 – Ufficio Postale V.R – P.zza San Silvestro, 19 – 00187 Roma.*

Con riferimento alle predette segnalazioni, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione informa senza ritardo l'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni che facciano esplicito riferimento alla commissione di illeciti presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute nelle modalità sopra descritte e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

La Banca garantisce i segnalanti, qualunque sia il canale utilizzato, da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, in conformità alle disposizioni

⁶ La legge 179/2017, art. 2 - “Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”, ha introdotto nuove disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato, integrando l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.



contenute nel Regolamento UE 2016/679, meglio noto come la sigla GDPR, e nel D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle segnalazioni ricevute, sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice aziendale.

6.3. Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni aziendali, nonché, per quanto concerne ambiti normativi specialistici, dai ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore (ad esempio, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Flussi informativi provenienti dalle funzioni aziendali

L'Organismo di Vigilanza definisce la reportistica periodica da ricevere dagli organi sociali e dalle varie funzioni aziendali su ogni questione rilevante in riferimento all'applicazione del presente Modello, le relazioni periodiche:

- attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e di comportamento e delle norme operative;
- evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti;
- danno conto delle variazioni intervenute nei processi e nelle procedure aziendali;
- comunicano l'esito dell'eventuale attività di controllo svolta a supporto dell'Organismo in relazione all'adeguatezza e al funzionamento del Modello nonché agli interventi correttivi e migliorativi pianificati e al loro stato di realizzazione.

Flussi informativi provenienti dal Servizio Internal Audit

Il Servizio Internal Audit provvede a trasmettere i seguenti flussi periodici all'Organismo:

- con cadenza annuale, eventuali rapporti/relazioni predisposti nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo svolte in adempimento alle proprie responsabilità istituzionali, laddove gli stessi abbiano rilevanza ai fini del Decreto;



- con specifico riferimento al supporto prestato all'Organismo nell'ambito delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello (v. parr. 5.3 e 5.4), una relazione trimestrale avente almeno ad oggetto:
 - l'attività svolta nel periodo di riferimento ai sensi del Piano annuale delle verifiche 231;
 - le risultanze dell'attività svolta ed eventuali criticità emerse (in termini di comportamenti, episodi, non conformità, violazioni verificatisi, etc.);
 - gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione;
 - ogni altra informazione rilevante eventualmente emersa nel corso delle attività svolte per conto dell'Organismo.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Funzioni del sistema disciplinare

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto della Banca a operare nel rispetto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

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

7.2. Sanzionabilità del tentativo

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



7.3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa) del Codice Civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello.

Si precisa che costituisce violazione del Modello la mancata osservanza dei principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Procedure organizzative, ecc.).

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

7.3.1. Misure nei confronti delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto della Banca e dalle disposizioni aziendali.

Le disposizioni del Modello e del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Banca.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;



- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Banca ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

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

- (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.

7.3.2. Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di Dirigenti la Banca, dandone tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia con la Banca, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il **licenziamento con preavviso** e il **licenziamento per giusta causa**.

7.3.3. Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al c.d. "Whistleblowing"

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni indicate nei precedenti paragrafi verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

7.4. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume 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.



7.5. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Qualora emergesse la possibile violazione del Modello da parte di uno, o più componenti del Collegio sindacale, i sindaci estranei alla violazione stessa, dopo esauriente assunzione di informazioni, ne daranno notizia al Consiglio di Amministrazione affinché esso possa attivarsi, se del caso, per adottare gli opportuni, adeguati provvedimenti in relazione alla gravità della violazione, ivi inclusa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la proposta di revoca del sindaco/ dei sindaci.

7.6. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (come definiti nel paragrafo “Destinatari del Modello”) della Banca in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare la potenziale commissione di un reato previsto dal Decreto nell'interesse o a vantaggio della Banca, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale o di partnership, oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Banca.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1. Diffusione del Modello al Personale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Banca agli Esponenti e a tutto il Personale. In particolare, la comunicazione è disposta attraverso:

- l'invio del Modello tramite posta elettronica, a cura del Direttore Generale, a tutto il Personale e agli Esponenti sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e le modalità di informazione/formazione previste dalla Banca stessa;
- la messa a disposizione del Modello e di ogni altro documento ad esso connesso sull'intranet aziendale.

Ai nuovi assunti è inviata via e-mail una copia del Modello, con la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, tramite la ricevuta di lettura elettronica, sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano – nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle attività sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Banca – al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.



Per completezza, sul sito internet istituzionale della Banca è resa a disposizione della clientela e dei terzi - per estratto - la Parte Generale del Modello.

8.2. Formazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Banca garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Banca ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese a un'efficace attuazione delle stesse nei confronti del Personale e degli Esponenti coinvolti in attività potenzialmente sensibili. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse della Banca nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa e in stretto coordinamento con il vertice della Banca, valutare l'efficacia del piano formativo proposto dal vertice, in riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

In forza di ciò, la Banca ha previsto interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello e alla conseguente sensibilizzazione di tutto il Personale e degli Esponenti.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'Organismo dei nominativi dei presenti.

Gli interventi formativi sono previsti contestualmente all'adozione del Modello e, con cadenza periodica, si procederà alla loro reiterazione, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi e alle prescrizioni di cui al Modello medesimo.

L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di attuazione del piano di formazione e ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza da parte del Personale del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

8.3. Informazione dei Collaboratori esterni

I Collaboratori esterni sono informati del contenuto del Modello, dei principi di comportamento e di controllo contenuti nella Parte speciale – con specifico riferimento all'area di attività in cui gli stessi sono coinvolti – e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché ai predetti principi.



Un'apposita clausola ex D.Lgs. 231/2001 sarà inserita nei contratti o accordi che disciplinano la prestazione di attività o collaborazione degli stessi a favore della Banca e dovrà essere sottoposta alla firma dei soggetti esterni, previa consegna ai medesimi di copia cartacea o elettronica del presente Modello.