

BANCA DI BOLOGNA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS 231/01

**Adottato con delibera
del Consiglio di Amministrazione del 18/12/2019**

Sede Legale e Direzione Generale
Piazza Galvani, 4 - 40124 Bologna
Tel 051 6571111 Fax 051 6571100
info@bancadibologna.it
info@cert.bancadibologna.it
www.bancadibologna.it

Banca di Bologna
Credito Cooperativo Società Cooperativa
Albo Società Cooperative n. A 117115
Albo delle Banche n. 4672 Codice ABI 8883.1
Registro delle Imprese e C.F. 00415760370
R.E.A. n. 160969/BO
Società partecipante al gruppo IVA
Cassa Centrale Banca P.Iva 02529020220

Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo
Cassa Centrale Banca,
iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento
della Capogruppo Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo Italiano S.p.A.
Aderente al Fondo di Garanzia
dei Depositanti del Credito Cooperativo

MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
18/12/2019	Allineamento ai Modelli di Gruppo (i preesistenti documenti in uso presso la Banca vengono sostituiti dal presente documento).

INDICE

SEZIONE PRIMA	4
PREMESSA	4
1. GLOSSARIO	4
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	7
2.1. <i>Introduzione</i>	7
2.2. <i>Le fattispecie di reato</i>	7
2.3. <i>Sanzioni</i>	10
3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA	11
3.1. <i>I modelli di organizzazione e gestione</i>	11
3.2. <i>Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01</i>	13
3.3. <i>Il Risk Assessment condotto dalla Banca</i>	13
3.4. <i>Adozione ed Evoluzione del Modello</i>	14
3.5. <i>Funzione del Modello</i>	14
3.6. <i>Predisposizione e aggiornamento del Modello</i>	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.1. <i>La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i>	17
4.2. <i>Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)</i>	19
5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	20
5.1. <i>Selezione del Personale</i>	20
5.2. <i>Scelta dei Consulenti esterni</i>	21
5.3. <i>Comunicazione del Modello</i>	21
5.4. <i>Formazione</i>	22
6. SISTEMA DISCIPLINARE	22
6.1. <i>Procedimento sanzionatorio</i>	23
6.2. <i>Misure nei confronti del Personale dipendente</i>	24
6.3. <i>Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca</i>	26
6.4. <i>Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori</i>	27
SEZIONE SECONDA	28
PARTE SPECIALE	28
STRUTTURA ED OBIETTIVI	28
<i>Principi generali di comportamento</i>	29
<i>Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate</i>	30
<i>Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto</i>	30

Sezione prima

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Banca di Bologna, volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D.Lgs. 231/2007** o **Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri "soggetti abilitati" ai sensi del Decreto Legislativo n. 58/1998, ossia Banca d'Italia e Consob;
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Banca:** Banca di Bologna
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che

esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale

- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001)
- **Destinatari:** (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti);
- **Disposizioni interne:** insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla Banca;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della Banca, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della Banca;

- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da comprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies e 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Introduzione

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

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231, da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231).

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

La suddetta responsabilità 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. Le fattispecie di reato

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

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”*)

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, introdotto dall'art. 2 della legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*")
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del Decreto)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto, inserito dall'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*", e successivamente modificato dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*")
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto, inserito dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*")
7. Reati societari (art. 25-ter del Decreto, inserito dall'art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61 e modificato dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, la c.d. "Legge sulla tutela del Risparmio", dall'art. 1, comma 77, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", e dall'art. 12, comma 1, della legge 27 maggio 2015, n. 69, recante "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*")
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto, inserito dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto, inserito dall'art. 8, comma 1, della legge 9 gennaio 2006, n. 7)
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto, inserito dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39 recante "*Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI*")
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del TUF, per come modificato dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62, c.d. "Comunitaria 2004", e successivamente sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 107 del 10.8.2018)
12. Reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "Legge 146/2006"), recante "*Ratifica ed esecuzione della*

Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001")

13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto, inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 come successivamente modificato dall'art. 300 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008)
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto, inserito dall'art. 63 del decreto legislativo. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente modificato dall'art. 3, comma 5, lett. b), della legge 15 dicembre 2014, n. 186, recante *"Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio"*)
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto, introdotto dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante *"Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"*)
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto, introdotto dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116, recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"*, così come sostituito dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 recante *"Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"*)
17. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dall'art. 2 del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121, recante *"Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"*, e successivamente modificato dall'art. 1, comma 8, della legge 22 maggio 2015, n. 68, recante *"Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"*)
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante *"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che"*

introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”)

19. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto, introdotto dall'articolo 5, comma 2, della legge 20 novembre 2017, n. 167)

Ai sensi dell'articolo 23 del Decreto, inoltre, all'Ente nei confronti del quale vi è stata applicazione di una sanzione o una misura cautelare interdittiva ai sensi del Decreto è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria, la confisca del profitto e, se ha tratto un profitto rilevante, anche le sanzioni interdittive previste dal Decreto, nel caso in cui vi sia stata una trasgressione degli obblighi o dei divieti inerenti alle sanzioni o misure cautelari in precedenza applicate all'Ente e tale trasgressione è stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

2.3. Sanzioni

Come sopra evidenziato, l'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione dei reati presupposto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio.

Le sanzioni a carico degli Enti sono contemplate dall'art. 9 del Decreto:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive si applicano, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) in caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, quando l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- b) in caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- c) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive 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 o servizi.

3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA

3.1. I modelli di organizzazione e gestione

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

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

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

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

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato

decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere da soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare dotato di adeguato potere deterrente e volto a contrastare eventuali violazioni del Modello.

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

La Banca di Bologna, ha aderito ad un progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato al progressivo adeguamento del Modello 231 preesistente al fine di conformarlo all'impostazione adottata a livello di Gruppo.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

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

Nell'ambito del progetto, pertanto, sono stati analizzati sia i profili giuridici sia i profili organizzativi dei contenuti del D. Lgs. 231, sviluppando approfondimenti metodologici e supporti operativi (profili di funzionamento), per guidare la Banca nell'analisi della propria situazione aziendale e nella decisione delle azioni da intraprendere.

3.3. Il Risk Assessment condotto dalla Banca

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

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

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

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

analisi, probabilità di accadimento dell'attività sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/ controlli individuati, aree di miglioramento.

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

3.4. Adozione ed Evoluzione del Modello

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

Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Banca risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un **valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Banca, affinché tengano comportamenti corretti e lineari,** anche un **più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.**

In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati presupposto per la Responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, ma anche in relazione a modifiche che interessano la struttura organizzativa, la Banca provvede ad un sistematico aggiornamento del Risk Assessment e più in generale del Modello 231.

3.5. Funzione del Modello

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

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

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano le stesse attività;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto,

nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;

- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei promotori.

3.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello

Struttura

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

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

- Codice Etico, adottato dalla Banca; esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Regolamento Disciplinare della Banca, Codice di Autodisciplina e Regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici;
- Disposizioni interne, nella versione vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello;
- Deleghe di funzioni e procedure per la firma di atti aziendali, nella versione vigente, volte ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve, tra l'altro, «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire – ovvero migliorare ove esistenti – appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo aziendale.

Appare, dunque, evidente che l'insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili – su indicazione del top management – in ambito aziendale deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l'intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed

efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il *management* ritiene di individuare le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nelle seguenti:

- codice etico;
- regolamento disciplinare;
- formalizzazione del sistema organizzativo e delle procedure aziendali (sia manuali che informatiche), finalizzata a:
 - disciplinare modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire l'“oggettivazione” dei processi decisionali;
 - definire con chiarezza compiti e responsabilità assegnati alle singole aree operative, attraverso l'espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri autorizzativi e di firma, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- efficienti sistemi di gestione e controllo;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza caratterizzato da autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Nel predisporre le proprie procedure aziendali, la Banca si uniforma ai seguenti principi guida:

- segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico-funzionale;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle varie fasi della medesima (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica);
- esistenza di adeguati flussi di reporting tra le unità organizzative ed il vertice aziendale/l'Organismo di Vigilanza di cui al successivo;
- esistenza ed adeguata documentazione delle attività di verifica e controllo svolte ex-post sui processi aziendali (audit di processo);
- esistenza di procedure informatiche di supporto alle “attività sensibili”, dotate di standard di sicurezza logica che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

Le procedure aziendali sono, pertanto, precipuamente preordinate a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative nonché l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di

segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività aziendali nel cui ambito risieda il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

Attività propedeutiche

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

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

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

Adozione e aggiornamento del Modello

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

Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporle al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- a. autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- b. professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- c. continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Banca e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

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

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

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con Cassa Centrale Banca, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della

comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;

- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione. (Per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231)
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le eventuali segnalazioni relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, di violazione delle regole previste dal Modello 231, ovvero, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

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

L'Organismo di Vigilanza, ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie

attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;

- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenzianti i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

All'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Banca ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sia tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica: odv231@bancadibologna.it.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

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

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

5.1. Selezione del Personale

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

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

5.2. Scelta dei Consulenti esterni

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

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con Consulenti devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello adottato dalla Banca;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Consulente, o che sono designate responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

5.3. Comunicazione del Modello

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari.

Il piano è gestito dal Servizio Organizzazione e Sistemi Informativi, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con il Servizio Gestione e Amministrazione del Personale.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede la messa a disposizione di tutto il Personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante pubblicazione nel Portale aziendale. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un set informativo (disponibile sulla intranet aziendale), contenente il Modello e il Codice etico, con cui assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi, anche informatici, atti a comprovare l'effettiva e consapevole ricezione.

Ogni modifica del Modello deve essere comunicata a tutti i Dipendenti, Collaboratori, Dirigenti e Vertici aziendali della Banca, con illustrazione delle modifiche stesse, mediante meccanismi, anche informatici, atti a comprovare l'effettiva e consapevole ricezione.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti sono pubblicati sul sito internet della Banca e sul portale aziendale della stessa.

5.4. Formazione

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

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

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

Tale attività di formazione può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (portale aziendale, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri e seminari di formazione e aggiornamento periodici.

Le modalità e la frequenza di svolgimento delle attività formative (attraverso questionari o corsi di autoformazione da attivare sulla intranet aziendale) vengono definite periodicamente in caso di modifiche del MOG dal Responsabile del Servizio Gestione e Amministrazione del Personale, previa opportuna informativa all'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Servizio Gestione e Amministrazione del Personale.

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

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Banca è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

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

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

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca ed i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno perseguite dalla Banca, con tempestività ed immediatezza ed in modo adeguato e proporzionale, attraverso:

- i provvedimenti disciplinari previsti dalle norme di legge, statutarie e dal Regolamento disciplinare della Banca;
- l'assunzione delle iniziative previste nei rapporti contrattuali in essere con i collaboratori esterni e fornitori.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del Regolamento disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

6.1. Procedimento sanzionatorio

Spetta al titolare del potere disciplinare come previsto dall'ordinamento della Banca, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

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

6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Banca e disponibili sul portale aziendale della Banca, ai quali si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.

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

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

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

In particolare:

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

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

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal Regolamento

disciplinare interno della Banca - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);

- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

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

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

Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla Banca.

Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al Direttore Generale, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 21 dicembre 2007.

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

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

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

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

Dirigenti

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

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

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Dirigenti in posizione apicale

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

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

6.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca

Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli altri Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 codice civile.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

Sindaci

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

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Sindaco.

Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, l'Ente ha il diritto, anche senza giusta causa, di sottrarre la funzione di OdV al Collegio Sindacale. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione provvederà inizialmente alla revoca di detta funzione e successivamente all'assegnazione della stessa ad un OdV di nuova istituzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dei membri dell'Organismo.

6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

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

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

Sezione seconda

PARTE SPECIALE

Struttura ed obiettivi

La "Parte Speciale" del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare sono stati creati 15 specifici protocolli (vedi allegati) corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A:
 - Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
 - Art. 25 - Concussione, corruzione e induzione a dare o promettere utilità
- PARTE SPECIALE B:
 - Art. 24-bis. - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
 - Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
 - Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
 - Art. 25-ter - Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
 - Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
 - Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale
- PARTE SPECIALE H:
 - Art. 25-sexies - Abusi di mercato
 - Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)
- PARTE SPECIALE I:
 - Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE L:
 - Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- PARTE SPECIALE M:
 - Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE N:

- Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE O:
 - Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE P:
 - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE Q:
 - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia

Per ogni tipologia di reato sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

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

La REGOLAMENTAZIONE e le PROCEDURE sono portate a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, Ordini di Servizio) nonché tramite pubblicazione sul portale aziendale della Banca. Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della Banca al fine di prevenire i suddetti Reati.

Principi generali di comportamento

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

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;

- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate

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

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

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

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

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

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

Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto

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

Normativa aziendale: la Banca si è da tempo dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio) idoneo a fornire, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività

svolte. Tale sistema viene regolarmente aggiornato in seguito alle eventuali evoluzioni normative.

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

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

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

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da attività sensibili ai reati e da parte delle funzioni di controllo.