Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Parte Generale

BAPS

Approvato dal CdA del 27/06/2025

Aggiornamenti

Progressivo Aggiornamento	N. Circolare	Data Aggiornamento	CdA del	Pagine sostituite / inserite
1	2006-00014	03/02/2006	25/01/2006	Emanazione
2	2009-00012	03/02/2009	-	-
3	2018-00007	09/04/2018	04/08/2017	Tutte
4	2021-0147	23/02/2021	16/02/2021	Tutte
5	2022- 00051	19/04/2022	25/03/2022	Tutte
6	2023-00091	31/08/2023	30/06/2023	Tutte
7	2024-00095	15/07/2024	01/07/2024	Tutte
8	2025-00094	11/07/2025	25/02/2025	Tutte
9	2025-00094	11/07/2025	27/06/2025	Tutte

Indice

Glossario del Modello

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

ABI: Associazione Bancaria Italiana.

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici.

Aree sensibili: articolazioni aziendali nell'ambito delle quali vengono svolte attività sensibili.

Attività a "rischio reato": operazione o atto che espone la Banca al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.

Attività formativa ed informativa: l'attività di informazione e diffusione del modello tra i cc.dd. "portatori di interesse".

Attività sensibili: le attività della Banca nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e Legge 146 del 16 marzo 2006).

Autorità: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.

Autorità Pubbliche di Vigilanza: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza la Consob, la Banca d'Italia, la Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.
Azienda, Società o Banca: Banca Agricola Popolare di Sicilia.

B.A.P.S.: Banca Agricola Popolare di Sicilia.

Capogruppo: la Banca Capogruppo ovvero Banca Agricola Popolare di Sicilia

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito.

Codice Etico: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Collaboratori: coloro che agiscono per la Banca sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati).
Consob: Commissione Nazionale per le Banca e la Borsa.

CONSOB: Commissione Nazionale per la Società e la Borsa.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Banca e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

D.Lgs. 231/2007: il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

Destinatari del Codice Etico: componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Soggetti Terzi.

Destinatari del Modello: componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione, Fornitori.

Dipendenti e Personale: lavoratori a tempo determinato e indeterminato in conformità al CCNL applicabile (impiegati, quadri e dirigenti).

DPO: *Data Protection Officer*/Responsabile della Protezione dei Dati

Elenco Reati: il documento, parte integrante del Modello, che analizza le norme incriminatrici contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale richiamate dal Decreto Legislativo 231/01 e dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate ed esemplifica le principali casistiche di reato che possono verificarsi all'interno della Società (Allegato del Modello).

Enti: enti forniti di personalità giuridica, Banca ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Enti pubblici economici: Enti pubblici che esercitano in via principale e prevalente un'impresa, avvalendosi di strumenti privatistici. Rimane il legame con la Pubblica Amministrazione in quanto gli organi di vertice sono nominati in tutto o in parte dai Ministeri competenti per il settore in cui opera l'ente (ad es. ISTAT).

Flussi informativi: tutte le informazioni che vengono trasmesse inviati all'Organismo di Vigilanza ai sensi del presente Modello, dell'"Allegato 2 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01" e dall' "Allegato 4 - Tabella dei Flussi Informativi".

G.D.P.R.: Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali Regolamento UE 2016/679.

Legge 146/2006: Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (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).

Linee Guida ABI: Linee Guida per il settore bancario in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Bancaria Italiana.

Linee Guida ANIA: Linee guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici.

Linee Guida Confindustria: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria (aggiornate a giugno 2021).

Modello (MOG): il presente modello di organizzazione e gestione, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.

Modulo segnalazione all'OdV: documento allegato al Modello, contenente apposito Modulo al fine di segnalare la commissione o tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

OdV: Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Organi Sociali: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Direttore Generale della Società.

Procura: l'atto con cui il rappresentante compie gli atti in nome e per conto di Banca Agricola Popolare di Sicilia. Tramite la procura, gli atti compiuti dal rappresentante ricadono direttamente nella sfera del rappresentato.

Procuratori: per procuratori della Società si intendono coloro che, in base alla rappresentanza loro conferita, possono impegnare la Società nei rapporti con i fiducianti e nei confronti di terzi, in via continuativa e non per singoli atti (art. 14, comma 2, D.M. 16 gennaio 1995).

Protocollo: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.

Pubblica Amministrazione (P.A. o PA): Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca di Italia, Antitrust, Garante della privacy ed altre Autorità di vigilanza italiane ed estere. Per Pubblica Amministrazione si deve intendere oltre a qualsiasi Ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero**.**

Pubblico Servizio: attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
Pubblico Ufficiale: colui il quale, ai sensi dell'art. 357 comma 1, c.p., esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Reati: i reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001 e della Legge 146 del 16 marzo 2006.

Segnalazione o Segnalazione WB: comunicazione scritta o orale – diversa dai Flussi Informativi – di Informazioni sulle violazioni ammesse ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023. Essa può essere:

- interna": se presentata tramite canale di segnalazione interno (Piattaforma WB interna alla Banca o mediante posta ordinaria);
- "esterna": se presentata tramite canale di segnalazione esterno (istituito presso l'ANAC) alle condizioni previste ex lege.

SCI: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Banca.

Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello.

Soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Soggetti rilevanti: i soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per l'ente, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D.Lgs. 231/2001.

Soggetti segnalanti: i destinatari del Codice Etico e/o del Modello nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con Banca Agricola Popolare di Sicilia al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Banca sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio. fornitori, consulenti legali e non, Banca prodotto ecc.) con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle attività a rischio.

T.U.: D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro".

T.U.F.: D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 recante, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".

T.U.P.I.: Testo Unico Pubblico Impiego.

1. PREMESSA

Il presente documento disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche il **"MOG"** oppure il **"Modello")** adottato da **BANCA AGRICOLA POPOLARE DI SICILIA** (di seguito, anche, **"Banca"**) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni (nel seguito, per brevità, anche, il **"Decreto"** ovvero il "**D.Lgs. 231/2001**").

Il presente documento si articola in due Parti:

- la **Parte Generale** suddivisa per sezioni:
  a) le sezioni 1-3 sono dedicate alla descrizione dell'articolazione del Modello e i relativi contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio reato, definizione dei protocolli, attività di formazione e informazione dei dipendenti;
  b) la sezione 4 individua il sistema disciplinare adottato dalla Banca;
  c) nella sezione 5 sono individuate le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
  d) nella sesta ed ultima sezione vengono disciplinate le modalità di verifica, di controllo, di aggiornamento e adeguamento del Modello.

- la **Parte Speciale:** all'interno della quale vengono individuate, suddivise per fattispecie di reato, le attività/sub-attività sensibili proprie della banca esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/01, la struttura owner di ciascun processo, una possibile modalità di commissione della singola fattispecie di reato individuata (esposta a titolo esemplificativo e non esaustivo) nonché i protocolli di prevenzione adottati dalla Banca al fine di mitigare il rischio di commissione dei reati.

Il Modello si completa, inoltre, dei seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:
- Allegato 1 - Elenco dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001
- Allegato 2 - Regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza
- Allegato 3 - Codice Etico
- Allegato 4 - Tabella dei flussi informativi – Modulo Segnalazione Flussi OdV

Il Consiglio di Amministrazione della Banca potrà modificare e/o integrare il presente Modello, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza e sulla scorta delle disposizioni di cui al successivo paragrafo 6, al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Banca, nonché la normativa di riferimento.

1.1 Il contenuto del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali già da tempo sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Banca e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti.

Nel dettaglio, la normativa prevede all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 che gli Enti possano essere ritenuti responsabili per la commissione dei reati individuati (generalmente dolosi, talvolta colposi), commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle Società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. Soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "Apicali" di cui all'art. 5 comma 1 lett. a) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (i c.d. "Soggetti Sottoposti all'altrui direzione" o semplicemente "Sottoposti" di cui all'art. 5 comma 1 lett. b).

La Responsabilità Amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il Decreto, mediante l'irrogazione delle sanzioni esplicitate in corrispondenza di ciascuna macro-famiglia di reato, colpisce direttamente l'Ente e non solamente, come previsto invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (Amministratori, Direttori, Dirigenti ecc.). Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità c.d. "mista" con aspetti propri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata, ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale.

Il Decreto richiede ovviamente anche l'accertamento della colpevolezza dell'Ente al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile al concetto di "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati, riepilogati nell'apposito allegato al Modello.

L'Ente non risponde se i Soggetti Apicali e/o i loro Sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (difettando in questo caso l'interesse o vantaggio) e aggirando fraudolentemente il Modello e l'assetto organizzativo dell'ente stesso.

Inoltre, la Responsabilità dell'Ente può sussistere anche laddove il dipendente, autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo o l'autore del reato non sia stato identificato.

Infine, il Decreto prevede espressamente che la Responsabilità Amministrativa sia esclusa qualora l'Ente abbia adottato, ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

1.1.A. I presupposti della responsabilità degli enti

Ai sensi dell'art. 1, c. 2, del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono: Banca di capitali, Banca cooperativa, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un pubblico servizio, e risultano invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli Enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo Decreto (e sue s.m.i.) e nella Legge 146/06 agli artt. 3 e 10 (concernente i c.d. Reati transazionali così come successivamente definiti), qualora sussistano determinati presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

In ordine al **primo presupposto** concernente la tipicità dei reati presupposto vale evidenziare che il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente i reati realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione (art. 24, "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture", ed art. 25, "Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione").

Il novero dei reati (dettagliatamente riportati nel documento "Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001") è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere, alla data di adozione del presente Modello, i seguenti reati presupposto:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24):** articolo introdotto dal Decreto-legge 23 maggio 2008, n. 92 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75, dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137 e dalla Legge 28 giugno 2024, n.90;
- **reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis):** articolo introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8 e dal D.L. 21 settembre 2019 n. 105 e dalla Legge 28 giugno 2024, n.90;
- **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter):** articolo introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25):** articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75 e dalla Legge 9 agosto 2024, n.114;
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis):** articolo introdotto dal D. Lgs. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, e modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D. Lgs. 21 giugno 2016, n. 125;
- **delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)**: articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- **reati societari (art. 25-ter):** articolo introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023 n. 19;
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater):** articolo introdotto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1):** articolo introdotto dall'art. 8, comma 1, della Legge 9 gennaio 2006, n. 7;
- **delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies):** articolo introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dalla Legge 4 marzo 2014, n. 39 e dalla Legge del 29 ottobre 2016, n. 199;
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies):** articolo introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62;

- **reati riconducibili alla violazione di norme sulla sicurezza, sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art 25-septies):** articolo introdotto dal D. Lgs. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)**: articolo introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in vigore dal 29/12/2007 e modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1):** articolo introdotto dal D.Lgs. del 8 novembre 2021 n. 184 e modificato dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137 e dal Decreto-legge 2 marzo 2024 n. 19;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies):** articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dalla Legge 14 luglio 2023 n. 93;
- **delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazione mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies):** articolo introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n 116 e modificato dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121;
- **reati ambientali (art. 25-undecies):** articolo introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 e dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137;
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies):** articolo introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 e dalla Legge 10 marzo 2023 n. 20 e dal D.L. n. 145 dell'11 ottobre 2024.;
- **razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies):** articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies):** articolo introdotto dalla Legge 3 gennaio 2019, n. 39;
- **reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):** articolo introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019. n. 157, modificato dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75, dal D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156 e dal D.Lgs. n.87del 14 giugno 2024;
- **contrabbando (art. 25 –sexiesdecies):** Articolo aggiunto dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75 e modificato dal D.lgs. 141/2024 (riforma doganale);
- **delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies):** articolo introdotto dalla Legge del 9 marzo del 2022, n. 22 e modificato dalla Legge 22 gennaio 2024, n. 6 nel testo dal D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024;
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)** articolo introdotto dalla Legge del 9 marzo del 2022, n. 22;
- **reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, per brevità, anche 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 e il 31 maggio 2001".

Ulteriore presupposto per la determinazione della responsabilità dell'Ente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del Decreto, è la commissione di un reato presupposto nel suo interesse o a suo vantaggio.

Ai sensi di quanto confermato dalla prevalente dottrina e giurisprudenza, il requisito dell'interesse è da intendersi distinto e alternativo rispetto a quello del vantaggio.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni.

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far concretamente ottenere alla Banca un'utilità economica, patrimoniale o finanziaria (aumento di fatturato, ricezione di pagamenti, diminuzione di costi).
- il vantaggio è, invece, da considerare *ex post* e rende imputabili alla Banca tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ricadono comunque a beneficio della Banca stessa.

Pertanto, la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all'ente collettivo sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell'ente.

Ne consegue che l'Ente non risponde se il reato è stato commesso nell'esclusivo interesse delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni addebito.

Quindi in sostanza è esclusa la responsabilità dell'ente ove risulti che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo dei soggetti che lo hanno posto in essere (o nell'interesse di terzi) e l'ente non abbia tratto alcun vantaggio dalla commissione dei fatti illeciti.

Le Linee guida Confindustria (agg. 2021), in riferimento ai concetti di interesse e vantaggio, rilevano che "*secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa*"[1].
Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta[2].

[1] Si veda anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012.
[2] Si veda Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020. "Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici – soprattutto di carattere patrimoniale – tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa" (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).

Terzo ed ultimo presupposto per la determinazione della responsabilità dell'Ente, così come previsto dall'art. 5, c. 1, del Decreto, è la commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da parte di:

a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali) in sostanza ai c.d. "soggetti apicali";

b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio dipendenti) in sostanza i cd "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

In particolare, relativamente alla definizione di soggetto apicale si riporta quanto previsto dalle Linee Guida di ANIA: *"i soggetti in posizione apicale sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e ad essi sono equiparati sia coloro che svolgono le medesime funzioni in una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro che esercitano la gestione e il controllo - anche solo in via di fatto - dell'ente, così realizzando un "dominio penetrante" sullo stesso*". Peraltro, l'art. 25-ter limita i soggetti apicali rilevanti per i reati da esso richiamati ai soli "amministratori, direttori generali o liquidatori", da integrare, in via interpretativa, con i "dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari" ai sensi del D.Lgs. n. 262/2005.

Vale precisare che tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

Inoltre, in ordine alla responsabilità dell'Ente, si evidenzia che, qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

In ordine alla responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, vale infine precisare che il medesimo può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ad alcuni reati commessi all'estero, fatta salva la sussistenza di alcuni presupposti specifici (oltre a quanto già individuato per tutte le tipologie di reato) ovvero:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto apicale funzionalmente legato alla Banca;
- l'ente deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.
- nell'ipotesi nella quale la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai citati articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.1.B. I presupposti di esclusione della responsabilità degli enti

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

In sostanza, il Decreto prevede agli articoli 6 e seguenti, nel caso in cui uno dei Reati sia stato commesso dai cd. Soggetti in posizione apicale, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire i reati della specie di quello commesso;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui ai punti precedenti.

L'ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. Soggetti sottoposti ad altrui vigilanza, ma sia accertato che l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto l'Ente, per poter essere esonerato dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;

- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema disciplinare, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema disciplinare;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Lo stesso Decreto nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma inoltre che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

In linea con quanto sopra, anche i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare le linee guida emanate da ABI) individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

Sul tema, ed in particolare in ordine alla prima condizione esimente concernente l'adozione ed attuazione di un Modello organizzativo, vale evidenziare quanto rilevato dalla Linee guida Confindustria (agg. 2021) ovvero: «*Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*.

*Dunque, l'efficace attuazione del modello richiede**, **in via principale***:

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;*
b) *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;*
c) ***adeguate iniziative di formazione e informazione del personale**.»*

La giurisprudenza più recente[3] osserva che l'idoneità di un modello organizzativo deve essere valutata anche alla stregua del criterio di adeguatezza del Modello medesimo rispetto alle specifiche caratteristiche dell'ente, nella progettazione e nella implementazione del Modello la Banca deve quindi individuare le cautele da porre in essere in modo che lo stesso sia il più *"singolare possibile",* ossia aderente all'effettiva operatività della Banca, anche tenendo conto delle autorevoli indicazioni derivanti dalle associazioni di categoria, ad esempio contenute nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" di Confindustria. Viene evidenziato che solo se *"*calibrato sulle specifiche caratteristiche dell'ente (dimensioni, tipo di attività, evoluzione diacronica) il Modello può ritenersi effettivamente idoneo allo scopo preventivo affidatogli dalla legge*"*.

Al fine di assolvere ai requisiti sopra richiamati, nella definizione del presente Modello la Banca prende a riferimento le Linee guida di Confindustria per quanto applicabili, individuando le fasi operative che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- conduzione di apposite interviste con i Responsabili delle strutture organizzative interne, al fine di mappare le aree aziendali, tenendo conto delle attività, delle funzioni e dei processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree sensibili che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato;
- analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità commissive dei reati nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente;
- valutazione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

1.1.C. Le sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto ex art. 9 e 10 e ss per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria;
b) le sanzioni interdittive;
c) la confisca;
d) la pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

La commisurazione della sanzione pecuniaria è determinata in quote[4] e si articola in due fasi, vale a dire, in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Ai fini della determinazione del numero di quote e, di conseguenza, dell'entità complessiva della sanzione, il Giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per

[3] Corte di Cassazione, sentenza n. 23401 del 15 giugno 2022.
4 L'importo di una singola quota va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

Nello specifico, le sanzioni interdittive - applicabili ai soli reati di cui agli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25–bis.1, 25-quater, 25-quater-1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, e 25-undecies, 25 duodecies e 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies del Decreto, nonché ai reati Transazionali previsti dalla L. 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10 - sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) la Società abbia tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un Soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti.
c) In caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

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

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

del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
La confisca si può realizzare anche per "equivalente": laddove la confisca non possa essere disposta direttamente sul prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di pertinenza della Società, per un valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

Si evidenzia che, nelle ipotesi di commissione dei reati di cui al Decreto nelle forme del tentativo le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.1.D. Presupposti di limitazione della responsabilità dell'ente; azioni che ne limitano la responsabilità amministrativa

Il Decreto all'art. 17 prevede, inoltre, forme di limitazione della responsabilità qualora l'Ente:

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

2. IL MODELLO DI BANCA AGRICOLA POPOLARE DI SICILIA

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, che non solo tendono a consentire alla Banca di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma anche a migliorare la sua *Corporate Governance* limitando il rischio di commissione dei Reati, sono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un quadro strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle Attività sensibili, la consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

In considerazione della particolare struttura organizzativa e al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, la Banca ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa sulla realtà della Banca.

La Banca ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, possa costituire, insieme al Codice Etico, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti individuati come Destinatari del medesimo, affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, il 30 luglio 2004 il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato per la prima volta, un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D.Lgs. 231/2001. Tale Modello, è oggetto di continuo aggiornamento (dettagliatamente riportato in epigrafe) al fine di recepirne le modifiche legislative e/o organizzative che ne possono comportare delle variazioni.

Contestualmente si provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/01 ed alla trasmissione di tutti gli atti inerenti alla redazione del Modello 231al suddetto Organismo attualmente in carica così come dettagliato nel successivo paragrafo 5.

Nella predisposizione del presente Modello che si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

In particolare, il sistema dei controlli interni della Banca comprende:

- controlli di I° livello (controlli di linea);
- controlli di II° livello (Funzione Risk Management, Funzione Compliance, Funzione Antiriciclaggio e Funzione di Controllo Rischi ICT e Sicurezza)
- controlli di III° livello (Direzione Internal Audit).

Le regole, procedure e principi emersi ed esaminati durante le fasi progettuali di definizione del Modello, pur non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Nell'ambito dell'attività di mappatura delle aree di rischio e dei relativi strumenti di controllo e prevenzione sono stati presi a riferimento:

- le norme di comportamento, i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico;
- l'Ordinamento Organizzativo, documento contenente l'organigramma della Banca;
- l'inventario dei flussi informativi;
- il Sistema dei Poteri Delegati in essere presso la Banca;
- il Documento di Valutazione dei Rischi ed il Piano di emergenza redatti ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- la documentazione resa disponibile attraverso il portale aziendale (le procedure aziendali destinate al personale e ai collaboratori inerenti alla struttura gerarchico funzionale, aziendale e organizzativa della Banca)

Tale documentazione, unitamente a tutte le "carte di lavoro" risulta conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, per la redazione del Modello ci si è ispirati alle disposizioni contenute nelle **Linee Guida di ABI**, Confindustria, ANIA, e ai requisiti indicati dal Decreto ed ai principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- svolgimento di specifiche attività di controllo;
- tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal Legislatore nel Decreto, e ulteriormente dettagliate dalle Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, le attività che il Consiglio di amministrazione ha ritenuto utile adottare per la valutazione del Modello esistente sono qui di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici cui la Banca ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili "a rischio reato", ossia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Banca entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione.
- definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o a esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di amministrazione all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto (cfr. paragrafo 6).

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello.

2.1 Destinatari

Il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Banca, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di un'unità organizzativa della Banca medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Banca.

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Banca, dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, "**Destinatari del Modello**":

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'OdV (attualmente coincidenti);
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Società di Revisione;
- Fornitori/Soggetti terzi.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'assetto organizzativo esistente e attuato dalla Banca, anche in conseguenza del recepimento e dell'adeguamento alle disposizioni emanate dagli Organi di Vigilanza, è un sistema strutturato e organico di procedure, regole comportamentali, disposizioni e strutture organizzative che pervade l'intera attività aziendale.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a diversi livelli, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato Endo-Consiliare di Gestione dei Rischi e Sostenibilità, il *Chief Regulatory Affairs Officer*, la Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*), la Funzione di Conformità (*Compliance*), la Funzione di Controllo Rischi ICT e Sicurezza, la Funzione AML, eventuali Organismi designati *ad hoc* con apposite funzioni di controllo, il management e tutto il personale, rappresentando un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Banca.

È espressa volontà della Banca che gli adempimenti previsti dal Decreto, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno in essere presso la Banca e che pertanto il sistema dei controlli interni esistente possa, con gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, la regolamentazione (testi unici, circolari ecc.) riferibile a ciascun processo sensibile, soprattutto se riferito ad ambiti o circostanze in cui il rischio della commissione di reati, quale individuato dalla Mappatura dei rischi, è significativamente elevato, dovranno dedicare specifica attenzione e disciplina ai controlli destinati a prevenire la commissione di reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed *ex post*) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consento di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Banca nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- assicurare la corrispondenza dei comportamenti di tutti ai principi etici cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello creato dalla Banca identifica e presidia le "attività sensibili", i "rischi reato" e i "protocolli di prevenzione" connessi ad attività svolte dalla Banca medesima; non sono pertanto identificate le aree di rischio relativamente alle attività delegate a Soggetti terzi.

La Banca ha predisposto apposite modalità atte a garantire l'accettazione da parte dei Soggetti terzi – come sopra definiti – al fine di richiedere ai medesimi di adottare comportamenti in linea con quelli adottati dalla Banca.

La Banca, infatti, ha anche previsto l'inserimento nei contratti con i terzi di: (i) specifiche clausole con cui detti terzi dichiarino di conoscere e si obblighino a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico/Modello Organizzativo; (ii) clausole risolutive espresse che attribuiscano alla Banca la facoltà di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tale obbligo.

I capitoli seguenti illustrano in dettaglio i fattori qualificanti del Modello che il Consiglio di amministrazione della Banca ritiene ineludibili ai fini dell'efficace implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

3.1 Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono definiti nel Codice Etico.

In termini generali, tale documento, parte integrante del Modello e riportato in allegato, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti di tutti i soggetti portatori di interessi (dipendenti, fornitori, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

La Banca si impegna a un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa e alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.
La Banca si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente nei confronti dei collaboratori e di coloro (fornitori, consulenti e operatori con legami di tipo strategico/commerciale) che, nell'ambito di pattuizioni contrattuali con la Società, abbiano violato le norme del Codice Etico a loro destinate.
In relazione a quanto precede, le disposizioni del Codice Etico integrano le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare, in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro individuali e collettivi, delle procedure interne esistenti e dei codici di comportamento cui la Banca ha aderito o aderirà. In caso di conflitto, le disposizioni del Codice Etico si intendono comunque prevalenti su quelle previste nelle procedure e nei regolamenti interni.
La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti coloro che prestano attività all'interno o comunque sono in stretta relazione con la Banca, costituiscono pertanto condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della medesima. Non minore efficacia tali condizioni dovranno avere nei confronti dei soggetti che con la Banca intrattengono rapporti di affari.

Il Codice Etico può essere sottoposto ad aggiornamento, a cura dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento alle novità legislative o per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Banca e/o della sua organizzazione interna.

3.2 Sistema integrato di gestione dei rischi

Per dare attuazione ad una gestione integrata dei processi interni ai fini del presidio 231, alla luce delle Linee guida Confindustria, occorre definire specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Dirigente Preposto, la funzione *Compliance*, l'*Internal Audit*, il Datore di lavoro, il responsabile AML (per le imprese che ne sono tenute), il Collegio sindacale, il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (ai sensi dell'art.19, D.Lgs. n. 39/2010) e l'OdV (che ha pur sempre il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento).
A tal proposito, si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali *red flag*.

Come detto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal decreto 231 spesso incrocia altri sistemi di prevenzione e gestione di rischi già previsti e implementati nell'organizzazione aziendale.

A prescindere dalla forma di organizzazione del sistema di controllo interno ai fini del decreto 231 scelta, l'ente, tiene sempre nella dovuta considerazione l'obiettivo di garantire le esigenze di efficienza ed efficacia complessiva del sistema di controllo interno.

In ogni caso, come più volte evidenziato, qualunque sia la soluzione prescelta, occorre individuare soluzioni (anche di carattere organizzativo) funzionali ad assicurare uno stretto coordinamento tra i soggetti che, a vario titolo, contribuiscono al sistema di controllo interno, di cui l'Organismo di vigilanza è parte qualificante.

3.3 La comunicazione delle informazioni non finanziarie

Il D. Lgs. n. 125/2024 del 6 settembre 2024 che ha recepito la Direttiva 2022/2464 (*Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD)) ha sancito l'obbligo per alcune imprese di effettuare una rendicontazione di sostenibilità, la quale deve contenere tutte le informazioni relative alle attività implementate dalla Società in materia di Sostenibilità, nel rispetto degli standard ESRS (principi contabili di sostenibilità) ritenuti applicabili sulla base di un'analisi di "doppia rilevanza".
La nuova disciplina mira quindi a rafforzare la trasparenza delle informazioni sull'attività di impresa.

Tra i contenuti essenziali dell'informativa il provvedimento indica anche la descrizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo eventualmente adottato ai sensi del Decreto 231/01, nonché la descrizione: delle politiche praticate dall'impresa, comprese quelle di due diligence, i risultati conseguiti e i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario; dei principali rischi connessi ai temi oggetto della reportistica di sostenibilità e derivanti dall'attività di impresa, dai prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse le catene di fornitura e subappalto se rilevanti.

Sul tema, la Banca ha individuato il Servizio Sostenibilità come presidio costante della normativa, degli standard e delle prassi nazionali e internazionali di riferimento sulle

tematiche di sostenibilità, a cui spettano le attività di redazione della rendicontazione di sostenibilità di cui alla CSRD.

3.4 Trasversalità della disciplina in materia di privacy e 231/2001 - Criteri di gestione del trattamento dei dati personali

I sistemi informativi adottati dalla Banca garantiscono elevati livelli di sicurezza; a tal fine sono individuati e documentati adeguati presidi volti a garantire la sicurezza fisica e logica dell'*hardware* e del *software*, comprendenti procedure di *backup* dei dati, di *business continuity* e di *disaster recovery*, individuazione dei soggetti autorizzati ad accedere ai sistemi e relative abilitazioni, possibilità di risalire agli autori degli inserimenti o delle modifiche dei dati e di ricostruire ove opportuno la serie storica dei dati modificati. Se il trattamento è effettuato con strumenti elettronici, la Banca, in qualità di titolare del trattamento, ha adottato misure adeguate alla protezione dei dati seguendo le indicazioni previste dalla normativa vigente sulla *privacy*[5].

Nella sua opera di innovazione il GDPR ha introdotto, in particolare, il "Principio dell'*Accountability*", ai sensi del quale il Titolare del trattamento deve essere in grado di dimostrare di aver adottato un processo complessivo di misure organizzative, procedurali e tecniche, per la protezione dei dati personali, anche attraverso l'elaborazione di specifici modelli organizzativi.

In tal senso, la Banca ha avviato apposito Progetto di adeguamento al GDPR svolto anche sulla scorta delle indicazioni e della documentazione messe a disposizione dal Consorzio CSE al quale la Banca aderisce quale principiale outsourcer informatico, formalizzando proprio ai sensi del citato principio di *accountability* le decisioni assunte rispetto ai diversi e principali ambiti di impatto ovvero: registro delle attività di trattamento, modello di governance, normativa aziendale adottata, ruoli e responsabilità, valutazione di impatto (cd. DPIA), gestione esercizio diritti degli interessati, attività di formazione, gestione violazioni dei dati – *data breach*, gestione informative e consensi, misure di protezione IT e di sicurezza e minima conservazione dei dati, ecc.

In particolare, in data 22 maggio 2018 la Banca ha nominato il Responsabile Protezione Dati/ *Data Protection Officer* (di seguito anche solo "DPO"), la cui funzione – da ultimo – è stata rinnovata in data 14 dicembre 2023.

---

[5] In particolare, il nuovo "Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" (approvato il 27 aprile 2016 ed applicabile da 25 maggio 2018) disciplina la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ed abroga in via definitiva la precedente direttiva 95/46/CE e prevede sanzioni amministrative molto superiori rispetto alla normativa previgente: in alcuni casi fino a 20 milioni di euro o fino al 4% del fatturato totale annuo mondiale di un'impresa.
In ordine all'applicazione del GDPR si segnala l'approvazione del D.Lgs 101/2018 che integra e conforma il D.Lgs 196/2003 cd. Codice Privacy alla normativa Europea e che di fatto, oltre a introdurre specifiche modifiche ed abrogazioni volta all'adeguamento al GDPR, precisa e fa sue le previsioni in materia di sanzioni penali.

La Banca ha adottato un modello di governance per la protezione e il trattamento dei dati personali che prevede la definizione di ruoli e responsabilità, misure organizzative e tecniche, meccanismi volti a garantire il rispetto dei principi di protezione e trattamento dati personali *by design* e *by default*, commisurati alla natura, all'ambito di applicazione, al contesto, alla finalità del trattamento e di tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche[6].

3.5 Approccio metodologico per la redazione del Modello

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Banca per la conduzione della fase istruttoria prodromica alla redazione del MOG aggiornato ha previsto le seguenti fasi, dettagliatamente descritte nei successivi paragrafi.

- Fase preliminare

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente (organigrammi, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli, procedure operative) e confronti con le funzioni aziendali interessate, attraverso interviste, allo scopo di identificare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sottoprocessi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (matrice processi/reati) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

- Fase di mappatura rischi e controlli

In tale fase è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione, sia sul campo, interfacciandosi con le figure di riferimento (*Key Officer*) per le aree potenzialmente a rischio, sia attraverso l'analisi della documentazione fornita a sostegno di tutta l'attività operativa della Banca.

Ne è derivata una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Banca.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

---

[6] Per la declinazione operativa di tali principi e l'adozione di presidi specifici in ambito privacy si veda la Parte Speciale del presente Modello.

➢ Fase di valutazione rischi e controlli

In tale fase si è provveduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del grado di rischiosità potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato come più verosimile rispetto alla funzione analizzata e alla mansione dalla stessa svolta.

La valutazione è stata svolta tenendo presenti la probabilità di svolgimento del processo individuato e l'eventuale impatto economico e/o reputazionale, del rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti all'interno del sottoprocesso, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati. La valutazione dell'idoneità dei presidi è stata svolta tenendo in considerazione i seguenti driver:

- **Sistema Organizzativo**: per tale intendendo l'articolazione delle attività nonché l'attribuzione delle stesse a soggetti interni alla Banca;
- **Segregation of Duties:** per tale intendendo la separazione di ruoli e responsabilità in capo ai soggetti interni alla Banca al fine di evitare l'accentramento di responsabilità delle diverse strutture nei confronti del medesimo soggetto;
- **Tracciabilità delle informazioni:** per tale intendo le modalità con le quali la Banca tiene traccia delle disposizioni interne che disciplinano lo svolgimento delle attività di ciascuna struttura organizzativa;
- **Deleghe e procure:** per tale intendendo l'attribuzione dei poteri esecutivi (anche di spesa) ai soggetti interni alla Banca che ricoprono ruoli di responsabilità.

Inoltre, nell'ambito della valutazione dei protocolli di prevenzioni adottati dalla Banca, sono stati tenuti in considerazione anche gli esiti delle verifiche effettuate dalle Funzioni Aziendali di Controllo svolte nel corso degli ultimi due esercizi.

3.6 Attività aziendali a rischio reato

L'identificazione delle attività a rischio risponde all'esigenza, per un verso di costruire protocolli di controllo concretamente idonei a impedire la commissione dei reati e per altro di assicurare ai soggetti apicali e ai dipendenti, chiamati a operare in aree in cui potrebbero essere commessi reati, un'esatta percezione dei rischi relativi.

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto - a mente del quale il Modello di organizzazione e gestione dell'Ente deve "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), la Banca ha provveduto a effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, e quindi il rispetto dei dettami del Decreto.

È stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Banca e svolta per il tramite di interviste e dell'analisi della documentazione disponibile al fine di individuare le attività aziendali "a rischio reato".

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

L'attività di analisi e mappatura di cui sopra è stata sintetizzata in una matrice riepilogativa, raccolta unitamente a tutta la documentazione utilizzata, dall'OdV.

La mappatura si basa in particolare su:

- l'individuazione delle attività/sub-attività rilevanti esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione, per ciascuna attività/sub-attività sensibile, della struttura organizzativa di Owner del processo e delle eventuali ulteriori strutture coinvolte;
- l'individuazione delle macro-famiglie di reato e delle singole fattispecie di reato, con l'individuazione della possibile modalità di commissione dei reati individuati, espresse a titolo esemplificativo e non esaustivo, al fine di garantire un'adeguata comprensione dei reati inseriti nel modello.

3.7 Rischi reato

Il Modello traduce le occasioni di realizzazione della condotta illecita, in capo a ciascuna unità organizzativa, in rischi reato.

La descrizione dei rischi reato risulta parte integrante della Parte Speciale.

3.8 Protocolli di controllo

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa.

Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo, nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

3.9 Diffusione del Modello ai Destinatari

La comunicazione del Modello a tutti i Dipendenti e ai Collaboratori, alla Società di Revisione è effettuata mediante apposita comunicazione a tutti i Dipendenti e

Collaboratori, con idonea attestazione di avvenuto ricevimento.

I contratti con i soggetti esterni alla Banca (Destinatari del solo Codice Etico) prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Codice Etico, con l'avvertenza che l'inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Il Modello – ed i relativi allegati – sono pubblicati in apposita sezione della intranet aziendale.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate in caso di modificazione e/o aggiornamento del Modello.

3.10 Formazione e informazione dei Destinatari

È obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari dei contenuti del Decreto e del Modello, oltre che degli obblighi derivanti dai medesimi.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informazione verso i Destinatari risultano specifica responsabilità dell'Organismo di Vigilanza che si avvale a tali fini del Direzione Risorse Umane.

In considerazione del ruolo, dei rischi associati alle diverse aree, alle diverse tipologie di destinatario del Modello devono intendersi da prevedere programmi di formazione differenziati, con particolare riguardo alle funzioni e ruoli aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati presupposto.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche al rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa fornita all'atto dell'assunzione e alle ulteriori attività ritenute nel prosieguo necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista, a cura della Direzione Risorse Umane

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso, così come ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente, tra l'altro, il presente documento denominato "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" e il Codice Etico. I dipendenti tutti e gli "apicali" dovranno documentarne la presa visione attraverso gli strumenti che la Banca metterà loro a disposizione e che dovranno in ogni caso assicurare la certezza della piena conoscenza dei documenti messi a disposizione;
- un'attività di formazione sui contenuti del Decreto, sull'esistenza del Modello organizzativo, dell'Organismo di Vigilanza e sulle modalità con le quali effettuare segnalazioni a quest'ultimo, conformemente a quanto previsto nel successivo punto

5.3 lettera h).

Compito dell'Organismo di Vigilanza della Banca è vigilare sull'effettiva erogazione dell'informazione e della formazione nel rispetto dei criteri sopra definiti.

I piani di formazione sono rivolti a tutti i destinatari individuati secondo i criteri precedentemente esposti.

La Banca si impegna a svolgere dandone anche opportuno riscontro documentale all'OdV un'adeguata attività di formazione:

- finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto;
- differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione del ruolo dei destinatari del Modello (es. rivestire o meno funzioni di rappresentanza della Società; soggetti dipendenti e soggetti in posizione apicale).

Altresì, la formazione dell'Organismo di Vigilanza è volta a garantire allo stesso una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.
Tale formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione: 1) a convegni o seminari materia di responsabilità amministrativa delle società; 2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società o in materie penalistiche; in particolare, con riferimento al Modello ed ai protocolli di prevenzione individuati dalla Società, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per i Soggetti in posizione apicale.

La formazione dell'OdV, oltre a vertere anche sulla Parte Generale e Speciale del Modello, deve contenere approfondimenti sulle seguenti tematiche:

- indipendenza, autonomia, continuità d'azione e professionalità;
- rapporti con gli Organi Sociali e con gli altri soggetti preposti al controllo interno nella Società.

3.11 Rapporti con soggetti terzi (Fornitori)

La Banca, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono considerati nell'ambito del contenuto del Modello se sottoposti alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, comma 1, lettera b) del Decreto).

La Banca richiede alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole finalizzate ad assicurare, dalle controparti, il pieno rispetto del Codice etico e del Modello della Banca anche con la specifica previsione che il mancato rispetto di tale Codice e del Modello costituisce inadempimento contrattuale.

Al fine di rendere vincolanti, pertanto, nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, la Banca inserisce nel contratto di fornitura apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. Modello, Codice Etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo.

La Banca, analogamente, assicura il rispetto del Modello organizzativo e del Codice etico anche nei rapporti di collaborazione che intrattiene con altri enti, banche o istituzioni finanziarie; compete all'OdV verificare il rispetto di questo principio.

Per quanto riguarda le categorie di lavoratori "atipici" è necessario che:

- venga messo a loro disposizione il Modello;
- venga richiesto il puntuale rispetto dei principi contenuti nel Modello, con la precisazione che se il rapporto di lavoro intercorre direttamente tra l'azienda e il lavoratore quest'ultimo sarà direttamente destinatario del Modello in quanto soggetto al potere di direzione/vigilanza e al potere sanzionatorio/di censura spettanti all'azienda in quanto datore di lavoro;
- venga formalizzata nel contratto stesso la presenza di clausole che impegnino la Banca a informare il lavoratore circa i rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa da parte della Banca;
- venga, tra l'altro, formalizzata contrattualmente la necessità di applicare quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

In ipotesi di lavoratori "interinali" (somministrati da agenzie specializzate), valgono le seguenti precisazioni:

- nei contratti con le agenzie per il lavoro è opportuno inserire specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime a informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Banca o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Banca stessa, nonché dell'esistenza del Modello;
- tali clausole potranno prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto al predetto onere di informativa dei propri dipendenti;
- sarà, inoltre, espressamente prevista a carico dell'agenzia per il lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d'inadempimento.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di uno specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e atto a svolgere un'azione di deterrente. La definizione di tale sistema costituisce, fra l'altro, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Banca.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come fondamento delle azioni di responsabilità ai sensi del Codice Civile) si rivolge agli Amministratori, ai Sindaci, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Banca, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/o societario a seconda dei casi.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito di eventuali azioni avviate dall'Autorità Giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte difformi possano integrare sotto altri profili.

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

4.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il lavoratore è tenuto al pieno rispetto delle disposizioni normative impartite dalla Banca. In caso di mancata ottemperanza di tale obbligo, sono previste, dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, sanzioni divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate, una volta accertato il "reato", tenendo conto della gravità, della recidività, del grado di colpa e valutando in particolare:

a. l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
b. il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
c. le mansioni assegnate al lavoratore, nonché i relativi livelli di responsabilità gerarchica e autonomia;
d. l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso

nel determinare la violazione, nonché la relativa posizione funzionale;

e. le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
f. la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
g. l'entità del danno derivante alla Banca direttamente o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, gli eventuali procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dalle competenti strutture aziendali.

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che, in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Banca per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A. Rimprovero verbale

Tale sanzione potrà essere inflitta sempre che la violazione sia qualificabile come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello. È bene sottolineare che ciò vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Il rimprovero verbale potrà essere fatto anche per la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente.

B. Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

C. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Tale sanzione potrà essere applicata in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per carenze tali da esporre la Banca a responsabilità nei confronti dei terzi ovvero per l'inosservanza (non colposa) delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e per ogni e qualsiasi altra inosservanza (non colposa) di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D. Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento

contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

a. reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;

b. adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
c. omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
d. reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

E. Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (licenziamento per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura ogni mancanza la cui gravità sia tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Banca e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Banca e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

4.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei Dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte nel Codice Etico e delle procedure aziendali, la Banca provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le

particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Banca e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

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

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informarne il Consiglio di Amministrazione della Banca per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Direttore Generale, che - sentito il responsabile del servizio Risorse Umane - provvederà a norma di legge e di contratto.

La Banca avrà cura di rendere nota ai dirigenti, mediante apposita comunicazione scritta inserita nella comunicazione di assunzione o in itinere al momento del conferimento della qualifica dirigenziale, la possibilità che la violazione da parte loro delle disposizioni del presente Modello e del Codice etico può costituire giusta causa di recesso dal rapporto, oltre che, nei casi meno gravi, della applicazione di sanzioni disciplinari conservative quali il rimprovero scritto (da limitarsi alle violazioni colpose lievissime) e la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni.

Qualora il procedimento abbia come destinatario un componente della Direzione generale, lo svolgimento dello stesso sarà affidato direttamente al Consiglio di amministrazione.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Banca, l'applicazione della misura più grave del richiamo scritto comporterà la valutazione della revoca della procura stessa.

4.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Banca e/o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale, i quali assumeranno gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale procederanno agli accertamenti necessari relativi all'Amministratore o al Sindaco e potranno assumere o promuovere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti quali, a esempio, la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi degli articoli 2393 e 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del danno subito, a qualunque titolo, a causa del comportamento dell'Amministratore e/o del Sindaco.

4.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti esterni con cui la Banca entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, così come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

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.

4.5 Misure nei confronti dell'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, il Consiglio di amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio sindacale.

Il Consiglio di amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio sindacale, gli opportuni provvedimenti – ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa – coerentemente con il profilo aziendale del membro dell'Organismo.

4.6 Misure sanzionatorie relative al whistleblowing

Ai sensi di quanto disposto dal D. Lgs. n. 24/ 2023 – precisamente al comma 2 dell'articolo 21 – deve essere disposto uno specifico sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, all'interno del quale devono essere previste sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Sul tema, anche ai sensi di quanto descritto al paragrafo 1.1.4 si rinvia a quanto disciplinato dalla "*Whistleblowing Policy - Policy per le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni in grado di ledere l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo BAPR*" tempo per tempo vigente.

4.7 Informativa all'Assemblea

L'Organismo di vigilanza darà specifica informazione all'Assemblea dei soci, nella prima occasione utile, dei provvedimenti presi nei confronti dei componenti la Direzione generale, degli Amministratori o dei Sindaci ai sensi dei punti che precedono.
La specifica informazione sarà data dal Consiglio di amministrazione in relazione ai provvedimenti presi nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo

L'art. 6, comma 1, lett. A) e lett. Decreto 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'Organo dirigente ha, fra l'altro:

a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un "Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b)).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo (di seguito, l'**"Organismo di Vigilanza"** ovvero, in breve, l'**"OdV")** e ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene necessaria, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, l'istituzione di una funzione collegiale in cui siano assicurate sia la presenza di professionalità tecniche interne alla Banca, che di una componente prettamente indipendente che dia garanzia di controllo e omogeneità di indirizzo. È stata, altresì, ritenuta come maggiormente rispondente agli obiettivi perseguiti la scelta della collegialità della funzione nell'ottica di garantire l'indipendenza dei membri.

5.2 Nomina e caratteristiche del collegio sindacale di Banca Agricola Popolare di Sicilia in veste di Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 giugno 2014, verificati i requisiti, richiesti ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, individuando nei componenti del Collegio Sindacale i membri dell'OdV, uno dei quali con funzione di Presidente. L'organismo di Vigilanza, ha approvato il proprio Regolamento di Funzionamento, allegato al verbale della seduta.
Il Regolamento dell'OdV costituisce l'allegato 2 del presente Modello.
Ai membri effettivi che compongono il Collegio Sindacale si affiancano, nelle funzioni di vigilanza sull'adeguato aggiornamento del Modello 231, il Responsabile della Funzione di Audit ed i Responsabili delle Direzioni Compliance, Antiriciclaggio, Controllo rischi e Controllo Rischi ICT e Sicurezza a cui sono demandate le funzioni di terzo e secondo livello che, in quanto dotati di competenze specifiche partecipano alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza con funzioni meramente consultive.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale è stata privilegiata, in coerenza con il principio di proporzionalità, per semplificare i controlli e alleggerire la struttura di governance fermi restando gli standard di idoneità preventiva richiesti per i modelli organizzativi.

In particolare, il suddetto Organo dispone delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia allo scopo di garantire alla struttura un elevato

grado di indipendenza e autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dal Decreto 231, dalle Linee Guida ABI e dalla giurisprudenza che si è espressa in materia.

5.3 Requisiti del collegio sindacale in veste di organismo di vigilanza in ottemperanza alle prescrizioni del d.lgs. 231/01

Fermi restando i requisiti di professionalità che la legge e lo statuto prevedono per il Collegio Sindacale, l'individuazione dello stesso come Organismo di Vigilanza della Banca tenendo in considerazione anche le best practices di riferimento, è volto a soddisfare i requisiti di:

1. **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali oggetto della propria attività di controllo.
L'autonomia dell'OdV della Banca è garantita innanzitutto dalla posizione organizzativa dell'organo, che per tale attività, riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'autonomia va intesa, tuttavia, in senso non solo formale: è necessario cioè che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che gli vengano assegnate risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Per autonomia dovrà, altresì, intendersi la disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

La possibilità per l'OdV 231/2001 di richiedere eventuali pareri a professionisti esterni per i casi più controversi, rafforza il concetto di indipendenza dato per definizione. I membri dell'OdV 231/2001, anche in qualità di componenti del Collegio Sindacale, hanno la possibilità di riferirsi alle Funzioni di controllo della Banca.

Ai membri del Collegio Sindacale spetta, in ogni caso, il rimborso di tutte le spese eventualmente sostenute per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza.
Con specifico riferimento al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione di conflitto di interessi con la Banca, né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

Proprio a fronte di tale necessità, laddove si tratti di valutare l'adeguatezza del Modello 231 della Banca con riferimento a processi e rischi che vedono coinvolto in prima persona il Collegio Sindacale nell'assolvimento delle funzioni civilistiche e statutarie, l'Organismo di Vigilanza è affiancato dai Responsabili della Funzione di Audit, della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management, dotati anch'essi del necessario requisito di indipendenza.

2. Comprovata professionalità

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

Il Collegio Sindacale potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

3. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo, anche attraverso l'ausilio delle Funzioni di Controllo Aziendali di secondo e terzo livello, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Banca, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; sorveglia sull'attuazione del Modello e sul costante aggiornamento dello stesso; non svolge mansioni operative che possano condizionare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Per lo svolgimento delle sue funzioni sono destinati all'Organismo di Vigilanza appositi locali.

4. Onorabilità

I membri dell'OdV devono possedere i requisiti di onorabilità richiesti dalla normativa di tempo in tempo vigente per l'assunzione dell'incarico di membro del collegio sindacale della Banca.

Il Collegio Sindacale della Banca si riunisce, in veste di OdV, almeno semestralmente e le sue deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta. I componenti dell'organo possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente, ad atti di verifica e controllo.

Delle riunioni del Collegio Sindacale in veste di OdV è redatto verbale del quale viene tenuta copia da parte del Collegio stesso.

Il Collegio Sindacale della Banca, in veste di Organismo di Vigilanza, rimane in carica per tre esercizi, salvo il verificarsi delle cause di decadenza e sospensione oggetto del successivo paragrafo; a seguito degli esercizi di carica dovrà essere una nuova delibera del CdA con cui si attribuiscono i poteri di Organismo di Vigilanza al nuovo Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea.

5.4 Requisiti di elegibilità

Condizioni di eleggibilità per i membri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- il possesso di comprovate conoscenze e di specifiche professionalità, tali da assicurare che ciascun componente sia in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'Organo è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare;

- il possesso dei requisiti di onorabilità stabiliti dall'art. 3 del "*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti.*".

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono dalla carica coloro:

1) che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ossia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2) che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. n. 159 del 2011 relativo al "*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136.*";
3) che siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per definitiva anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se con pena condizionalmente sospesa ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il Decreto;
4) che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Banca nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto medesimo, per illeciti commessi durante la loro carica;

I requisiti di eleggibilità sopracitati, si aggiungono a quanto legge e statuto nell'assolvimento delle funzioni proprie dell'Organo nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF e coloro che siano stati soggetti:

I. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di Banca e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942 n. 267, così come modificato dai D.Lgs. 5/2006 e dal D.Lgs. 169/2007 (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
II. a pena detentiva non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
III. alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
IV. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
V. per uno o più reati o illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231.

Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione

autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.

La verifica dei requisiti sopra descritti è effettuata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della delibera di attribuzione dei poteri. In ogni caso, la selezione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere effettuata tenendo conto delle finalità del Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare adeguatezza ed effettività del Modello.

Qualora dovessero, successivamente, venir meno i requisiti di nomina e/o sopravvenire condizioni di decadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza ne dovranno dare tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venisse direttamente o indirettamente a conoscenza del venir meno di uno dei requisiti di nomina e/o del verificarsi di una delle cause di decadenza, ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, affinché, alla prima riunione utile, si provveda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

5.5 Cause di decadenza e sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di Sindaco, nonché le ulteriori di seguito riportate:

- qualora si accerti, dopo la nomina, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Banca nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati in modo non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi con sentenza dell'art. 1 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D.Lgs. n.231/2007.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare senza indugio al Presidente dell'Organismo di Vigilanza (e questi deve riferire altrettanto senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione) il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Se la causa di sospensione riguarda il Presidente, questi provvederà direttamente verso il Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente od indirettamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione del soggetto, nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre un periodo di sei mesi, trascorsi i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca fra le materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente detta carica è assunta, per tutta la durata del periodo, dal membro più anziano di età.

5.6 Compiti e funzionamento dell'organismo di vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello, il Collegio Sindacale in veste di Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti: Organismo di Vigilanza) è tenuto a:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la potenziale capacità di prevenire i reati presupposto;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare, anche tramite gli accertamenti svolti dalla Direzione Audit, la coerenza tra l'operatività e il Modello istituito;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui si renda necessario effettuare correzioni e adeguamenti attraverso la presentazione di proposte di adeguamento del Modello, nei casi più rilevanti, al Consiglio di Amministrazione, al fine di darne concreta attuazione, *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati compiti in materia di:

1. *Verifiche e controlli, e nello specifico:*
   a. sorvegliare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite disposizione (normative e/o informative) interne e procedere ai propri controlli diretti;
   b. effettuare periodicamente, avvalendosi dei Responsabili della Funzione di Audit, della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management, ovvero delle altre funzioni aziendali nonché, eventualmente, di consulenti esterni, verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Banca, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere

riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;

c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la eventuale lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
d. coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
e. attivare indagini interne, ove ritenuto necessario, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

Per quanto concerne in particolare le materie della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e del contrasto al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo, l'Organismo di Vigilanza si avvale anche di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti, nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore.

2. *Formazione e comunicazione:*
   I. essere informato e coinvolto nella predisposizione di programmi di formazione per il Personale e nella definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
   II. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione;

3. *Sanzioni:*
   coordinarsi con le funzioni aziendali competenti e con gli Organi Sociali ed essere informato dell'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti irrogate per violazioni del Modello e/o per la commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto 231;

4. *Aggiornamenti:*
   a. condurre, avvalendosi dei Responsabili della Funzione di Audit, della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management e Antiriciclaggio, ovvero delle altre funzioni aziendali nonché, eventualmente, di consulenti esterni, ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili per la Banca ai sensi del Decreto 231;
   b. fornire indicazioni/orientamento circa l'interpretazione della normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
   c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello e formulare proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione, con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno di Banca e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche

normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità.

L'Organismo è, inoltre, chiamato a vigilare sull'osservanza delle norme in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e a effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'articolo 52 del medesimo.

Nello svolgimento della propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza può usufruire della base informativa unica sui processi, i rischi ed i controlli aziendali, che, in ottemperanza alle prescrizioni di Banca d'Italia (Circolare 285/2013), costituisce necessario elemento del sistema integrato dei controlli.

Nell'esecuzione delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà sempre liberamente richiedere informazioni a chiunque ritenga necessario e opportuno, potrà consultare ed avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale. Potrà in particolare richiedere indicazioni tecniche e pareri, anche in forma scritta, alle funzioni aziendali, sulle materie dalle stesse trattate e presidiate.

L'Organismo di Vigilanza potrà, altresì, effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle Aree a rischio, controlli sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente, con il supporto delle funzioni di controllo ed in sinergia con il Piano di Audit da quest'ultimo predisposto, nonché con altri eventuali piani di attività predisposti dalle funzioni preposte alla compliance e/o alla gestione dei rischi, il "Piano dei Controlli 231", che viene presentato, per informativa, al Consiglio di Amministrazione.

Tale piano tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli organi societari. Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali.
Punti di debolezza rilevati sono segnalati alle unità organizzative ed alle altre funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di *follow-up*.

In particolare, gli eventuali punti di debolezza rilevati nel corso delle attività di controllo, vengono segnalati ai Responsabili delle funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Successivamente, viene svolta un'attività di verifica (follow up) dell'attuazione dei suggerimenti proposti.

L'Organismo di Vigilanza porta periodicamente alla conoscenza Consiglio di Amministrazione le valutazioni sul funzionamento e l'osservanza del Modello che derivano dagli accertamenti svolti.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

5.7 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

Flussi informativi da effettuarsi a fronte di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e dei responsabili delle funzioni aziendali, degli Organi Sociali, dei collaboratori esterni e dei terzi interessati (clienti, fornitori, etc.) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto, nonché di qualsiasi violazione del Modello di cui venissero a conoscenza.

Valgono al riguardo le seguenti precisazioni di carattere generale:

- i dipendenti, i responsabili delle funzioni aziendali e gli Organi Sociali devono segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) dei reati, nonché le notizie relative alle ipotesi di violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- i Terzi (fornitori, etc.) sono tenuti a effettuare le segnalazioni con le modalità previste contrattualmente, sulla base delle specifiche clausole che all'interno di tutti i contratti sono relative all'informativa in materia 231;
- le segnalazioni devono essere fatte direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso la casella di posta elettronica dell'Organismo medesimo (organismodivigilanza@baps.it), circostanziando il più possibile la segnalazione stessa. I collaboratori esterni e i terzi per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Banca, effettueranno eventuali segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, che sarà altresì agli stessi comunicato in sede di stipulazione del contratto;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute 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. L'eventuale decisione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di non procedere ad un'indagine interna deve essere documentata per iscritto;
- ogni segnalazione sarà trattata con la massima riservatezza sia nei confronti del segnalante che di eventuali persone segnalate, fatti salvi gli obblighi di legge.

Chiunque effettui segnalazioni in buona fede viene garantito da forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione qualsiasi.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Responsabili delle funzioni aziendali interessate, i Dipendenti, i Terzi devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza senza indugio tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'Organismo di Vigilanza stesso, tra cui a titolo esemplificativo:

- per il tramite delle specifiche Funzioni competenti in tema informativa esterna, le informazioni concernenti:
  - i provvedimenti e/o 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 gli illeciti per i quali è applicabile il Decreto 231, qualora tali indagini coinvolgano la Banca o suoi Dipendenti od Organi Sociali o comunque la responsabilità della Banca stessa;
  - i procedimenti disciplinari promossi a carico dei Dipendenti per violazioni del Modello e/o per la commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto;
  - le iniziative sanzionatorie assunte nei confronti di Terzi a seguito di violazioni del Modello e/o della commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto;
  - l'avvio di ispezioni o accertamenti da parte degli enti competenti (Autorità di Vigilanza, Autorità Giudiziarie, Tributarie ed amministrative, ecc.) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
  - eventuali comportamenti, da parte delle strutture aziendali a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile, significativamente difformi da quelli formalmente previsti nel processo, avendo cura di specificare le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento;

- per il tramite del Responsabile della funzione di antiriciclaggio, le segnalazioni di infrazioni e/o di non completo rispetto delle procedure e regole in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Fermo restando quanto sopra, il Servizio di Ispettorato/Auditing, qualora nell'ambito delle proprie attività ispettive venga a conoscenza di eventi che potrebbero ingenerare gravi responsabilità di Banca ai sensi del Decreto 231, ne dà tempestiva informazione direttamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie attività di controllo anche mediante l'analisi di flussi informativi periodici, trasmessi dalle varie funzioni aziendali, quali, ad esempio, la Relazione annuale della Direzione Internal/Audit o la Relazione annuale della Direzione Compliance

I suddetti flussi vengono trasmessi periodicamente dalle funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza su base, almeno annuale, anche attraverso riunioni periodiche organizzate ad iniziativa dell'Organismo.

Allegato - Flussi informativi periodici

In particolare, il tema di flussi informativi viene disciplinato attraverso apposito documento intitolato "Allegato 4 – Tabella dei flussi informativi – Modulo Segnalazione Flussi OdV" che costituisce apposito allegato alla parte speciale – al presente Modello e prevede apposito Modulo da inoltrare all'OdV all'apposito indirizzo organismodivigilanza@baps.it.

I soggetti obbligati ai sensi della citata "Tabella dei flussi" a trasmettere flussi informativi all'OdV – ferma restando la tempestiva segnalazione di qualsiasi evento dettagliatamente ivi mappato – devono obbligatoriamente – almeno semestralmente (ovvero entro il 31 gennaio ed il 31 luglio in riferimento al semestre precedente) – trasmettere all'OdV all'apposito indirizzo mail istituito organismodivigilanza@baps.it - il "modulo di segnalazione" anche qualora non risultino elementi da segnalare attraverso il *flag* dell'apposito campo riportato all'interno del modulo medesimo.

5.8 Whistleblowing

In data 15 marzo 2023, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, Serie Generale n. 63, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, per brevità, anche "D. Lgs. 24/2023"), recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che ha ampliato la disciplina sulla tutela da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, rispetto a quanto disposto dalla Legge 179/2017 che aveva riformato la disciplina sulla materia contenuta nel T.U.P.I.

In tale ambito, il Modello è stato aggiornato mediante il recepimento delle disposizioni contenute all'interno della documentazione aziendale volta a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute previsioni normative. Nello specifico, una funzione cruciale viene assegnata al documento *"Whistleblowing Policy - Policy per le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni in grado di ledere l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo BAPR"* tempo per tempo vigente, alla quale si rinvia, precisando che le segnalazioni disciplinate nell'ambito della suddetta Politica, devono intendersi riferite ad un canale diverso rispetto a quanto previsto in ordine ai flussi informativi inviati all'Organismo di Vigilanza ai sensi del presente Modello, dell'"Allegato 2 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/01" e dall' "Allegato 4 - Tabella dei Flussi Informativi".

Inoltre, al fine di adempiere compiutamente ai requisiti normativi previsti dal Decreto, BAPS ha provveduto ad implementare un applicativo informatico per le segnalazioni, accessibile dall'apposita sezione "Whistleblowing" disponibile sul sito istituzionale della Banca al seguente link: "https://www.baps.it/whistleblowing/documentazione/". L'utilizzo di tale applicativo è disciplinato all'interno del "Manuale Operativo delle Segnalazioni di Whistleblowing" consultabile nella medesima sezione del sito istituzionale unitamente all'informativa sul D.Lgs. 24/2023.

5.9 Reporting dell'organismo di vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting informativo:

- verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni qual volta ritenga necessario;
- annualmente, verso il Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto sull'attività svolta il quale prevede, altresì, annualmente, la redazione e la trasmissione al Consiglio di Amministrazione del Piano dei Controlli 231 (per il cui contenuto si rimanda a quanto esplicitato all'interno del par.3 del presente Regolamento).

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità e spunti per il miglioramento che siano emersi sia con riferimento ai processi interni alla Banca sia, più in generale, all' efficacia del Modello.

Gli eventuali incontri con gli Organi cui esso riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto Organo per motivi urgenti.

5.10 Reporting delle società controllate verso l'organismo di vigilanza delia Capogruppo

Come specificato all'interno del Modello 231 della Banca, la controllate nomina a sua volta un proprio Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/01, in linea con gli orientamenti forniti al riguardo dalla Capogruppo.

L'informativa di avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza è comunicata alla Capogruppo mediante trasmissione di copia della delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tale Organismo mantiene un dialogo costante con l'Organismo di Banca, e conserva copia delle relazioni predisposte per il proprio Amministrazione - corredata dalle eventuali osservazioni formulate stesso - nonché ogni altra informativa ritenuta rilevante dall'Organismo di Vigilanza di Banca.

6. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige, con cadenza annuale, un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e di controllo.

Tali attività potranno essere svolte in via diretta, tramite flussi di reporting, audizioni o ispezioni, ovvero indirettamente, per il tramite del servizio di Internal Audit e/o della funzione di Conformità (Compliance), di altre funzioni, di professionisti esterni.

Le attività di verifica e controllo tendono al monitoraggio della valutazione dei rischi dei processi aziendali, al fine di aggiornare annualmente la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

In genere, la valutazione del rischio reato è definita attraverso:

- l'individuazione dell'indice di rischiosità potenziale;
- la valutazione delle tecniche di controllo a presidio dei rischi individuati;
- la determinazione del rischio residuo.

Al fine di addivenire a tali determinazioni, si dovrà opportunamente tener conto della tipologia di sanzione potenziale sottostante (interdittiva o meno), della frequenza e complessità dell'attività a rischio, delle caratteristiche dei protocolli (grado di formalizzazione e di consolidamento nella prassi aziendale, adeguata segregazione dei compiti, esistenza di controlli gerarchico funzionali, tracciabilità dei controlli di processo, livello di informatizzazione, presenza di flussi di reporting, etc.), della conformità delle attività svolte al disegno dei controlli rilevato, della storia di sanzioni disciplinari/reati compiuti a fronte dell'attività/processo analizzato.

6.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello potrà avere efficacia "esimente" solo ove sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà pertanto evolversi conformemente alle modifiche che interesseranno la Banca.

In particolare, il Modello deve essere:

a) allineato all'evoluzione del contesto normativo, qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle Banca per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

b) allineato all'evoluzione del contesto organizzativo, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie; l'OdV, per l'esercizio della propria funzione di promozione dell'aggiornamento del Modello, deve ricevere dalle funzioni operative tutte le necessarie informazioni;

c) riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

Il Consiglio di amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, anche attraverso l'aggiornamento dello stesso, sulla base dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione del Modello in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni ovvero in relazione a nuove aree di rischio.

A tal fine esso può anche formulare direttamente osservazioni alle unità organizzative / funzioni responsabili delle attività sensibili / processi, e deve in ogni caso assicurare un adeguato follow-up, attraverso la successiva verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle innovazioni introdotte.

A seguito della ricezione della delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello - e/o relativi Allegati, così come modificati in seguito agli aggiornamenti - l'Organismo di Vigilanza provvede, per il tramite delle strutture aziendali competenti, a curarne la divulgazione all'interno della Banca e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.