

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231**

FIRMATO

IL DIRETTORE GENERALE

Storia delle modifiche apportate al documento

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica delle modifiche
1	Dicembre 2008	Prima adozione del Modello.
2	Maggio 2015	Allineamento del Modello in seguito alla revisione del Codice Etico di Gruppo e alla redazione della Policy in materia di D.Lgs. 231/2001 – Indirizzi di Gruppo.
3	Ottobre 2020	Allineamento del Modello in seguito all'introduzione, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello, di nuovi reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001, alle novità normative riguardanti il processo di segnalazione (c.d. <i>whistleblowing</i>).
4	Gennaio 2021	Allineamento della data di emanazione a seguito della revisione Codice Etico di Gruppo
5	Aprile 2023	Allineamento del Modello in seguito all'introduzione, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello, di nuovi reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001 e alle modifiche che hanno riguardato il contesto organizzativo e normativo interno.
6	Novembre 2023	Aggiornamento del Modello in seguito al Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/193 (aggiornamento cd. "Direttiva Whistleblowing") ed esternalizzazione in Capogruppo della nuova Funzione di controllo di II livello per la gestione del rischio ICT e di sicurezza introdotta dal 40° aggiornamento della circolare Banca D'Italia n.285/2013.
7	Agosto 2024	Allineamento del Modello in seguito all'introduzione, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello: - di nuovi reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001 (false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, introdotto dal D.Lgs. 19/23; abusi concernenti le opere audiovisive o letterarie, introdotto dalla L. 93/23; turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente e trasferimento fraudolento di valori, introdotti dalla L. 137/2023; estorsione mediante reato informatico, introdotto dalla L. 90/24) - alle modifiche che hanno riguardato il contesto organizzativo della Banca in materia di accentramento delle funzioni aziendali (prima esternalizzate in BdM Banca) in Capogruppo e di avvio del nuovo Modello commerciale della Banca.

INDICE

PARTE GENERALE	5
1. DEFINIZIONI	6
2. CONTESTO NORMATIVO	8
2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001	8
2.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
2.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	15
2.4. L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	16
2.5. LE SANZIONI IRROGABILI ALL'ENTE	16
2.6. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	17
2.7. LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	18
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 ADOTTATO DA CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO S.P.A.	19
3.1. CONTESTO AZIENDALE	19
3.1.1. L'EVOLUZIONE DELLA BANCA	19
3.1.2. L'OPERATIVITÀ DELLA BANCA	19
3.1.3. ASSETTO E MACRO-STRUTTURA DELLA BANCA	19
3.2. FINALITÀ DEL MODELLO	20
3.3. DESTINATARI DEL MODELLO	21
3.4. I PRESIDI AZIENDALI ESISTENTI QUALI PRESUPPOSTI DEL MODELLO	21
3.5. STRUTTURA E CONTENUTI DEL MODELLO	24
3.6. MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24
3.7. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	25
3.8. ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE	26
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.1. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA	28
4.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ	28
4.3. CAUSE DI DECADENZA	29
4.4. CAUSE DI REVOCA	29
4.4. FUNZIONI E GARANZIE PER L'EFFETTIVO FUNZIONAMENTO E LA CONTINUITÀ DI AZIONE	30
4.5. OBBLIGHI	31
4.6. RIUNIONI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	32
4.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
5. WHISTLEBLOWING	33

6. SISTEMA DISCIPLINARE	34
6.1. APPARATO E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO.....	34
6.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	35
6.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI.....	36
6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI AMMINISTRAZIONE.....	36
6.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	37
6.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI, PARTNER COMMERCIALI E/O FINANZIARI E SOGGETTI TERZI	37
7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	38
7.1 COMUNICAZIONE DEL MODELLO	38
7.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	38

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Aree a rischio-reato: comprendono i processi sensibili rispetto ai quali sussiste la possibilità che si manifestino uno o più dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti.

Banca: Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A.

BdM: BdM Banca S.p.A. .

CRO: Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A.

Codice Etico di Gruppo: il Codice Etico del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale adottato al fine di definire l'insieme dei valori cui tutte le società appartenenti al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale si ispirano nello svolgimento della propria attività di impresa; contiene l'insieme dei principi deontologici, dei doveri e delle responsabilità che le società appartenenti al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale assumono nei confronti dei propri stakeholder e di tutti i soggetti che collaborano con essa per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, nonché l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti, interni ed esterni, che operano per quest'ultima sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

Codice di comportamento Fornitori e partner del Gruppo: il Codice dei Fornitori del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale che sviluppa ed integra quanto già presente nel Codice Etico di Gruppo, di cui costituisce parte integrante, precisando i principi che devono essere posti alla base di proficui rapporti con i fornitori e partner contrattuali.

Collaboratori: rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Banca verso terzi.

Consulenti: coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Banca nello svolgimento di determinati atti, sulla base di accertata esperienza e pratica in specifiche materie, in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale.

Destinatari interni: soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello, in particolare si intendono:

- componenti degli Organi Sociali;
- tutto il personale della Banca, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi i dirigenti;
 - i soggetti che, pur non essendo legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Banca, sotto la direzione della stessa (e.g. Collaboratori legati da contratto a termine, Collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Banca, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Banca, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato; sono inclusi anche i Dirigenti.

D.Lgs. 231/2001 o D.Lgs. 231/01 o il Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Ente: ai sensi del Decreto 231/2001, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partner.

Gruppo: Gruppo Bancario Mediocredito Centrale

Incaricato di pubblico servizio: colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d'ordine né presta opera meramente materiale.

Mediocredito Centrale o MCC o Capogruppo: Mediocredito Centrale – Banca del Mezzogiorno S.p.A.

Modello o Modello 231: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto e il suo Allegato.

Organi Sociali: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Amministratore Delegato, nonché altri organi sociali della Banca eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 codice civile o delle leggi speciali.

Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo: organo della Banca, di nomina consigliare, che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Outsourcer: fornitore di servizi che, sulla base di un accordo con la Banca, svolge un processo, un servizio o un'attività esternalizzata (che sarebbe altrimenti svolta dalla Banca).

Partner: controparti contrattuali, diversi dai fornitori, con le quali la Banca addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, etc.), ove destinati a cooperare con la Banca.

Poteri Delegati: documento adottato dalla Banca recante uno schema rappresentativo della distribuzione delle deleghe nell'ambito della linea gerarchica.

Poteri di Firma: documento adottato dalla Banca riepilogativo dei poteri di firma attribuiti ai responsabili delle strutture centrali e periferiche.

Protocolli: specifici capitoli della Parte Speciale del Modello della Banca che individuano, per ciascuna delle Area di attività della stessa, i processi/sottoprocessi ritenuti "sensibili" rispetto al rischio potenziale di commissione dei reati, così come di seguito definiti, ed i relativi principi di comportamento e controllo (generali e specifici) da osservare per la prevenzione e la mitigazione dei rischi di commissione dei reati stessi, cui tutti i Destinatari interni devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Pubblica Amministrazione o PA: gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es.: i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, dell'UE, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai Reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.

Pubblici ufficiali: ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi". Rientrano, tra gli altri, nella categoria, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, ecc.

Reati: le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente prevista dal D.Lgs. 231/2001. Ove non diversamente specificato, il generico utilizzo di tale termine, nel presente documento, fa riferimento anche agli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato ai sensi dell'art. 187-quinquies TUF.

Soggetti Apicali: gli esponenti aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità operativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'Ente (es. componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti effettivi del Collegio Sindacale, Direttore Generale, ecc.).

Soggetti esterni: lavoratori autonomi, professionisti, Collaboratori, Consulenti, fornitori, outsourcer e partner commerciali.

Soggetti Sottoposti: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

2. CONTESTO NORMATIVO

2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001, emanato l'8 giugno 2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (c.d. Enti).

Il Legislatore ha inteso così adeguare la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea e della Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) del 17 dicembre 1997.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal corrispondere a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'Ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative (si veda il successivo capitolo 2.5 "Le sanzioni irrogabili all'Ente"), consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

La sanzione amministrativa per gli Enti può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di determinati reati elencati nel Decreto, nell'interesse¹ o a vantaggio² dell'Ente, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti "Soggetti Apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (cosiddetti "Soggetti Sottoposti").

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito e sussiste in maniera autonoma rispetto a quest'ultima, anche quando l'autore materiale del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia.

L'Ente, però, non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'Ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'Ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

La responsabilità dell'Ente può sussistere, ai sensi del Decreto, anche laddove il soggetto autore del reato abbia concorso alla sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'Ente medesimo, purché sussista un interesse o vantaggio dell'Ente nella commissione del reato. Potrebbe, quindi, essere coinvolto a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti da Fornitori (es.: Appaltatori, Smaltitori/Trasportatori di rifiuti, Partner commerciali ecc.)³, l'Ente che, a titolo esemplificativo, avesse trascurato, in modo non motivato, di valutare in

¹ Favorire l'Ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta dunque di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il reato è stato realizzato.

² Beneficio che l'Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione del reato, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

³ Linee guida 231 di Confindustria, giugno 2021: <<A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008). Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali.>>

via preliminare il possesso dei requisiti previsti per legge in capo al Fornitore ovvero avesse accettato passivamente condizioni economiche particolarmente vantaggiose, soprattutto se fuori mercato.

Una particolare ipotesi di concorso rileva con riferimento ai reati propri; al riguardo, di seguito si riporta uno stralcio delle Linee guida di Confindustria sulla costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, versione giugno 2021 (c.d. "Linee guida 231"):

*<<Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del **c.d.** concorso dell'extraneus nel reato "proprio". In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'extraneus può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso in atti d'ufficio). In tal caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato. Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus" (Cass. Pen. Sez. VI, Sent. n. 25390/2019).*

La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso del dipendente di un'impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato. La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrirebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso dell'extraneus nel reato "proprio", in quanto nella sua condotta si rinverrebbero:

- 1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;*
- 2. consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta;*
- 3. partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.*

La casistica sopra richiamata suggerisce l'opportunità di promuovere all'interno dell'impresa un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche realizzative dei reati rilevanti ai fini del decreto 231. Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri partner e interlocutori, sia pubblici che privati.>>

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare "oggettivamente" il reato all'Ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Tale condizione si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 coinvolge, nella repressione dei reati ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto "vantaggio" dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati - o gli illeciti amministrativi - presupposto di cui al Decreto medesimo. A carico dell'Ente sono irrogabili - come illustrato dettagliatamente nel seguito del documento - sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna e il commissariamento.

Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

Specifiche disposizioni sono state dettate dal legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 ed al Capitolo 2.6 "Le vicende modificative dell'Ente".

2.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Le fattispecie di reato che, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono soltanto quelle espressamente e tassativamente elencate dal legislatore (v. art. 2, D.Lgs. 231/2001 – "Principio di specialità").

Si riporta di seguito l'elencazione delle categorie di reato ad oggi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti così come riportata nel testo del D.Lgs. 231/01 (e suoi successivi aggiornamenti) e si rinvia all'Allegato "Elenco dei reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001" per un maggior dettaglio esplicativo.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati elencati dal Decreto, di cui alle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

La responsabilità amministrativa degli enti può inoltre conseguire, ai sensi dell'art. 187-quinquies TUF, in relazione agli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato.

Tra le famiglie di reato sopra elencate, non sono state considerate rilevanti per la Banca specifiche fattispecie ivi

incluse, per i motivi indicati di seguito.

Tra i "Delitti di criminalità organizzata" (art. 24-ter) sono stati ritenuti non rilevanti per la Banca:

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, c. 2, lettera a), numero 5) c.p.p.),

in quanto la Banca non svolge attività in cui tali reati possano essere concretamente commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, un effettivo interesse o vantaggio della stessa. Si precisa, infatti, che, affinché sussista la possibilità di imputare l'illecito alla Banca, è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si può dunque escludere, con ragionevole elevata probabilità, il rischio di un coinvolgimento della Banca in tali fattispecie di reati. Per completezza, d'altra parte, si rammenta che in tema di criminalità organizzata i confini della responsabilità penale possono diventare labili in considerazione del fatto che qualsiasi forma di collusione, anche indiretta, è idonea a far ricadere la condotta attiva o omissiva della Banca entro l'ipotesi di "concorso esterno" all'associazione criminale. Non possono quindi escludersi possibili elementi di rischio. In ogni caso, tale tipologia di rischio è stata rilevata laddove è stata considerata la sussistenza del rischio-reato, con riferimento ad alcuni processi e strutture, ex art. 416 c.p. (Associazione per delinquere), che sanziona l'accordo di tre o più soggetti finalizzato alla commissione di qualsiasi delitto, ed ex art. 416 bis c.p. (Associazioni di tipo mafioso, anche straniere), escludendo un rischio specifico di concorso in attività illecite (conosciute o di cui si abbia il concreto sospetto) così specifiche e peculiari come lo scambio elettorale politico mafioso, il sequestro di persona, il traffico di droga e di armi.

Tra i reati di "Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento" (art. 25-bis) sono stati ritenuti non rilevanti per la Banca:

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Dato il carattere peculiare dell'oggetto materiale dei reati qui sopra elencati, si possono escludere profili di rischio per gli operatori bancari in ordine a tali fattispecie: alcuni reati attengono alla falsificazione di valori di bollo (carta bollata, marche da bollo, i francobolli e valori equiparati) non trattati peculiarmente dalla Banca; i reati che hanno ad oggetto la detenzione, fabbricazione contraffazione di filigrane per banconote e valori di bollo non sono stati considerati rilevanti in quanto implicano il possesso diretto da parte della Banca di beni materiali e strumenti non inerenti all'attività e al servizio svolto; i reati collegati all'uso illecito di segni distintivi attengono alla contraffazione di marchi o segni distintivi di prodotti industriali che, essendo beni ottenuti a seguito di un processo produttivo e destinati alla commercializzazione, non sono inerenti alla attività bancaria.

In ogni caso, con riferimento ai reati di falsificazione ritenuti invece rilevanti, ancorché l'attività tradizionale della Banca sia propriamente incentrata sulla gestione dei valori, appare remota la possibilità che operatori interni della Banca attuino, autonomamente ovvero in concorso con terzi, nell'interesse della stessa, fatti di alterazione o contraffazione di valori. Dunque, sono stati considerati rilevanti in termini di rischio di commissione in capo alla Banca i seguenti reati appartenenti alla famiglia di cui all'art. 25-bis D.Lgs. 231/01: "Falsificazione di monete,

spendita e introduzione nello Stato, previo concerto di monete falsificate” (art. 453 c.p.), “Alterazione di monete” (art. 454 c.p.), “Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate” (art. 455 c.p.), “Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede” (art. 457 c.p.). Il rischio-reato, in tali casi, è maggiormente ravvisabile in relazione alla messa in circolazione di valori falsificati e/o contraffatti in quanto potrebbe sussistere la responsabilità amministrativa della Banca nel caso in cui, anche in assenza di concerto con gli autori della falsificazione o alterazione, un operatore bancario, dubitando della autenticità di taluni valori al momento della ricezione, pur senza avere conoscenza certa della loro falsità, li metta in circolazione nell'intento di evitare alla Banca pregiudizi o inconvenienti derivanti dalla rilevazione e dalla denuncia della falsità dei valori alle Autorità competenti.

Tra i “Delitti contro l’industria e il commercio” (art. 25-bis.1) sono stati ritenuti non rilevanti:

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

Si tratta di reati concernenti attività e beni non rientranti nell’oggetto sociale della Banca. In particolare, oggetto di tali fattispecie di reato sono le attività di natura propriamente commerciale o di spaccio aperto al pubblico di beni di natura produttiva-industriale o alimentari.

Si precisa, invece, l’inclusione tra le fattispecie rilevanti per la Banca, seppur in termini di rischio di commissione residuale, del reato di cui all’art. 513 c.p. (“Turbata libertà dell’industria o del commercio”) in quanto punisce chiunque turbi o impedisca l’esercizio di un’industria e commercio. Quindi, più verosimilmente, una simile condotta di reato potrebbe integrarsi in caso di messa in circolazione, direttamente o per il tramite eventualmente dell’Outsourcer incaricato, di beni (e.g. beni da distribuire a terzi come premi o omaggi) con marchio noto o altri segni distintivi contraffatti, cagionando in tal modo un nocumento all’industria nazionale o inducendo in errore il terzo, nell’interesse o a vantaggio della Banca (individuabile nella valorizzazione dell’immagine commerciale della Banca a costi minori).

Tra i “Delitti in materia di violazione del diritto d'autore” (art. 25-novies) non sono stati considerati rilevanti:

- Omesse o false comunicazioni alla SIAE (art. 171-septies L. n. 633/1941);
- Fraudolenta decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato (art. 171-octies L. n. 633/1941).

Nel caso di “Omesse o false comunicazioni alla SIAE”, i soggetti attivi sono individuabili nei produttori od importatori di supporti contenenti software destinati al commercio che omettono di comunicare alla SIAE i dati necessari all’identificazione dei supporti per i quali vogliono avvalersi dell’esenzione dall’obbligo di apposizione del contrassegno SIAE. La “Fraudolenta decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato” ha ad oggetto apparati di decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, anche se ricevibili gratuitamente. Ebbene, si tratta di reati aventi ad oggetto opere audiovisive e letterarie nonché di collegate attività che potrebbero essere commesse da soggetti operanti nel relativo specifico settore, che non attengono al settore bancario.

Diversamente, sono stati inclusi nel novero dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati di minore specificità connessi all'immissione in reti telematiche di opere protette e a violazione di diritti di autore relativi ad opere di ingegno, software e banche dati (abusiva immissione in reti telematiche di opere protette; abusivo utilizzo aggravato di opere protette; abusi concernenti il software e le banche dati). Tali rischi di reato sono, dunque, individuabili anche nell’ambito bancario nell’approvvigionamento o nell’utilizzo di prodotti, software, banche dati ed altre opere dell’ingegno, strumentali all’attività della Banca o destinati ad omaggi per la clientela o nella concessione a terzi (partner commerciali) di spazi fisici e digitali per la promozione e vendita di prodotti e servizi.

Tra i "Reati ambientali" (art. 25-undecies) non sono stati ritenuti rilevanti:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, TUA (art. 137 c. 2, 3 e 5 D.Lgs. 152/06);
- Scarichi nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 c. 11 D.Lgs. 152/06);
- Scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili (art. 137 c. 13 D.Lgs. 152/06);
- Miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 c. 5 D.Lgs. 152/06);
- Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis c.8 D.Lgs. 152/06);
- Superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 c. 5 D.Lgs. 152/06);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art.1 c. 2 Legge 7 febbraio 1992 n.150);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art.2 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n.150);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (Art. 3-bis c. 1 Legge 7 febbraio 1992 n.150);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (Art. 6 c. 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- Impiego delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3 c. 6 Legge 28 dicembre 1993 n. 549);
- Versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 c. 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202);
- Versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 c. 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.).

Si tratta di reati aventi ad oggetto attività o condotte di mezzo o fine non rientranti nell'oggetto sociale della Banca (come le condotte collegate alla distruzione di habitat o alla uccisione o illecita importazione di specie animali protette). Non sono stati altresì ritenuti rilevanti i reati ambientali concretamente che potrebbero essere commessi da soggetti o imprese operanti nel settore specifico oggetto della condotta delittuosa (scarichi e miscelazione di rifiuti pericolosi, versamenti in mare, alterazione di schede Sistri, superamento di limiti di emissioni nell'esercizio di uno stabilimento). Da ultimo, non sono stati considerati rilevanti per la Banca i reati che prevedono condotte di irreversibile impatto ambientale e di tale estensione da non essere associabili a condotte dirette o indirette riconducibili alla Banca stessa (come il disastro ambientale).

Diversamente, sono stati contemplati tra i reati ambientali rilevanti per la Banca fattispecie collegate al tema della produzione dei rifiuti e più in generale al reato di inquinamento ambientale delle matrici, in quanto la Banca è produttrice di rifiuti propri, tenuto altresì conto della gestione da parte della Banca di immobili in proprietà e della ristrutturazione e manutenzione degli stessi.

Si precisa che, con riferimento all'operatività bancaria, sono stati ipotizzati inoltre rischi di commissione di tali

tipologie di reati ambientali nei rapporti con la clientela, con riguardo alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi a favore di soggetti coinvolti nelle attività illecite in questione. D'altra parte, in tali casi, si tratterebbe più propriamente e concretamente di reati commessi dalla Banca in concorso esterno rispetto a soggetti o associazioni di carattere criminale o mafioso che operano sistematicamente ai fini della commissione di simili reati ambientali (si fa in particolare riferimento al reato di "Associazione a delinquere con aggravante ambientale").

Tra i "Reati transnazionali" non sono stati ritenuti rilevanti:

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 c. 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.Lgs. 25.7.1998 n. 286).

Nell'esercizio dell'attività bancaria e finanziaria sussiste in via generale il rischio di mettere a disposizione di clientela appartenente o comunque contigua alla malavita organizzata transnazionale, servizi, risorse finanziarie o disponibilità economiche che risultino strumentali al perseguimento di attività illecite. D'altra parte, con riguardo alle tre fattispecie non considerate rilevanti per la Banca, si tratta di reati-fine associativi specifici e peculiari, più strettamente imputabili ai membri dell'associazione e non ad eventuali concorrenti esterni non a conoscenza (o non in grado di conoscere con l'ordinaria diligenza) di specifiche finalità dell'associazione. In ogni caso, peraltro, i reati in tema di immigrazione clandestina, anche se privi delle caratteristiche della transnazionalità, comportano comunque la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a decorrere dal 19 novembre 2017, data di entrata in vigore dell'art. 25-*duodecies*, comma 1-*bis*, del Decreto, introdotto dalla L. n. 161/2017. Ancora, nell'ambito di molteplici processi della Banca sono state considerate a rischio-reato fattispecie più ampie di associazione a delinquere e mafiosa transnazionale, qualsivoglia reato fine sia contemplato (quindi eventualmente includenti le fattispecie di cui ai punti 1., 2., 3.).

Non sono stati riscontrati rischi concreti con riferimento alle "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (art. 25-quater.1), in quanto la Banca non svolge attività in cui le stesse possano essere commesse, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Allo stesso modo non sono stati riscontrati rischi concreti con riferimento al "Delitto di razzismo e xenofobia" (art. 25-terdecies) di cui all'art. 3 c. 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, in materia di contrasto e repressione dei crimini di genocidio, crimini contro l'umanità e crimini di guerra, in quanto la Banca non svolge attività tipiche in cui tali tipologie di delitti possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Tra i "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" (art. 25-quater) non è stato ritenuto rilevante l'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo (Convenzione dicembre 1999), in quanto rinvia a reati così come indicati in convenzioni internazionali specifiche in materia di sicurezza dell'aviazione, degli aeroporti, degli agenti diplomatici, ostaggi, sicurezza navale e di piattaforme, terrorismo con esplosivi. Si tratta di fattispecie di reato peculiari, di portata internazionale e terroristica con conseguenze gravi per l'umanità generalmente intesa. Inoltre, tali reati richiedono, per essere integrati, la fornitura o raccolta di fondi con il deliberato intento di utilizzarli o vederli utilizzati per la perpetrazione di simili crimini. Si può dunque escludere l'apporto della Banca nella commissione dei descritti reati internazionali di elevata gravità, né appare verosimilmente configurabile, in caso di loro commissione, un interesse o vantaggio della Banca, in particolare a fronte già solo dell'irrimediabile rischio reputazionale conseguente.

Tra i "Delitti contro la personalità individuale" (art. 25-quinquies) non sono stati ritenuti rilevanti:

- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);

- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);

in quanto la Banca non svolge attività in cui le stesse possano essere commessi, ma, in particolare non appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della Banca stessa.

I "Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" non sono stati ritenuti rilevanti in quanto la Banca non svolge direttamente o indirettamente attività di organizzazione del gioco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici o di vendita di biglietti della lotteria o similari. Non si ravvisa, quindi, un rischio concreto che tali tipologie di delitti possano essere commessi dalla Banca, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Nei Protocolli sviluppati all'interno della Parte Speciale sono disciplinate le fattispecie di reato ritenute rilevanti per la Banca con riferimento a determinate Aree a rischio-reato. Inoltre, nell'ambito di ciascun Protocollo sono disciplinati i principi di controllo e di comportamento da osservare per la prevenzione e la mitigazione dei rischi di commissione dei reati stessi.

La Banca valuta costantemente, ai fini dell'aggiornamento del Modello, la rilevanza di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura introduzione nell'ambito del Decreto.

2.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato (c.d. condizione esimente), a seconda che il reato sia commesso dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti.

Per i reati commessi da Soggetti Apicali, il Decreto (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001) prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'Ente se lo stesso dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al secondo punto.

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

Per i reati commessi da Soggetti Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, l'Ente è responsabile se la *"commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza"* dei Soggetti Apicali, inosservanza che è in ogni caso esclusa *"se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi"*.

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente medesimo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente stesso, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificatamente delegato a tale attività per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

2.4. L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'Ente; il Modello, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 deve essere "efficacemente attuato". Pertanto, il Modello, oltre a rispondere alle seguenti esigenze, come previste dall'art. 6, comma 2, del Decreto:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello,

deve rispondere al requisito dell'efficacia attuazione. Detto requisito, come previsto dall'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001, richiede:

- la verifica periodica nonché l'eventuale modifica del Modello, ogniqualvolta l'Ente modifichi la propria struttura organizzativa o l'oggetto delle attività sociali o si rilevino significative violazioni delle prescrizioni;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.5. LE SANZIONI IRROGABILI ALL'ENTE

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

- **sanzione pecuniaria:** si applica ogniqualvolta è riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Ogni reato prevede un minimo ed un massimo di quote, il cui valore monetario è poi determinato dal giudice (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00 per ciascuna quota), tenuto conto delle condizioni «economiche e patrimoniali dell'ente», in termini tali da assicurare efficacia alla sanzione. Per i reati previsti dall'art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/2001 e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinquies* del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

Il Decreto prevede altresì l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, allorché l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'Ente abbia adottato un Modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi. Del pagamento della sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente;

- **sanzione interdittiva:** si applica per alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traduce:
 - nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;

- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - o da un Soggetto Apicale;
 - o da un Soggetto Sottoposto, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- o abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- o abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- o abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- o abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria;

- **confisca**: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- **pubblicazione della sentenza**: può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale⁴.

2.6. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità dell'Ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda (c.d. vicende modificative dell'Ente). In termini generali è stabilito che «dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria» inflitta all'Ente «risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune»⁵. È quindi esclusa una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente.

Quali criteri generali per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente valgono quelli stabiliti dalle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario.

Le sanzioni interdittive rimangono a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i *deficit* organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Il Decreto sancisce che, nel caso di «trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto»⁶.

⁴ La Legge Finanziaria di luglio 2011 ha modificato l'art. 36 del Codice Penale, richiamato dall'art. 18 del D.Lgs. 231/2001. A seguito di tale modifica, la sanzione relativa alla "pubblicazione della sentenza penale di condanna" è stata ridotta in termini di severità, prevedendo che la pubblicazione avverrà esclusivamente nel sito del Ministero della Giustizia e non anche nei quotidiani nazionali.

⁵ Disposto di cui all'art. 27 del D. Lgs. 231/2001.

⁶ Disposto di cui all'art. 28 del D. Lgs. 231/2001.

Le modifiche della struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono irrilevanti per la responsabilità dell'Ente: il nuovo Ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, «risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione»⁷. Al subentrare dell'Ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli Enti fusi e dall'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati i reati, consegue un trasferimento della responsabilità in capo all'Ente scaturito dalla fusione.

Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario, e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione⁸ parziale, ossia quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa - che continua ad esistere - resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Gli Enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli Enti beneficiari a cui sia pervenuto - anche solo in parte - il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda⁹. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente. La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2.7. LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del Decreto dispone che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia. La Banca, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata sia alle "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" emanate dall'ABI in data 2 marzo 2004 (e successivi aggiornamenti), sia alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti).

Si sono altresì tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

⁷ Disposto di cui all'art. 29 del D. Lgs. 231/2001.

⁸ Disposto di cui all'art. 30 del D. Lgs. 231/2001.

⁹ Disposto di cui all'art. 33 del D. Lgs. 231/2001.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 ADOTTATO DA CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO S.P.A.

3.1. CONTESTO AZIENDALE

3.1.1. L'EVOLUZIONE DELLA BANCA

Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A. è una società per azioni costituita con atto unilaterale ai sensi dell'art. 1, della Legge 30 luglio 1990 n. 218 e dell'art. 6, 2° comma, del Decreto Legislativo 20 novembre 1990, n. 356 mediante conferimento dell'azienda bancaria da parte dell'Ente pubblico Cassa di Risparmio di Orvieto, fondata con Rescritto Pontificio del 17 novembre 1852 e riconosciuta con Regio Decreto 17 dicembre 1863.

La Banca fa parte del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale. In tale qualità, essa è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, emana per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo. Gli Amministratori della Banca forniscono alla Capogruppo ogni dato e informazione per l'emanazione delle disposizioni e la verifica del rispetto delle stesse.

3.1.2. L'OPERATIVITÀ DELLA BANCA

La Banca ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme. In particolare, la Banca può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti, nonché ogni altra attività finanziaria, strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.

La Banca continua il rapporto con il territorio già svolto dall'Ente conferente Cassa di Risparmio di Orvieto, per cui la Società stessa, nel proprio interesse, favorisce - nel rispetto dell'art. 2441 del codice civile - l'ingresso nella compagine sociale di soggetti appartenenti alle categorie economiche e sociali di particolare rilievo per lo sviluppo socio-economico delle zone in cui essa opera.

Infine, il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale si afferma come attivo nel promuovere e incentivare la collaborazione e le sinergie tra banche e istituti finanziari, abilitare gli investimenti evolutivi e collegare le comunità mediante partnership pubblico-privato.

3.1.3. ASSETTO E MACRO-STRUTTURA DELLA BANCA

La Banca adotta una struttura organizzativa nell'ambito della quale:

- il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, salvo quanto per legge è espressamente riservato all'Assemblea;
- la funzione di controllo è svolta dal Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione designa un Direttore Generale a cui è assegnata la direzione della Banca.

Le attribuzioni degli Organi Sociali scaturiscono dalle previsioni di legge, in particolare dalle Istruzioni di Vigilanza, dalle norme statutarie e dagli eventuali regolamenti e disposizioni interni allo scopo definiti.

L'articolazione degli assetti di vertice e della struttura organizzativa, in ottemperanza a quanto sancito dallo Statuto e dalle deliberazioni di volta in volta assunte, risulta composta come di seguito riportato.

Presidente

Le attribuzioni del Presidente scaturiscono dalle previsioni di legge e dalle norme statutarie.

Direttore Generale

Al Direttore Generale compete la rappresentanza e la firma sociale nei limiti dei poteri conferitigli dallo Statuto nonché determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di delega.

Dal Direttore Generale dipendono direttamente, oltre alle strutture in staff, la Unità Organizzativa (di seguito U.O.) e le due U.O. Retail e Corporate.

Nel Regolamento Generale della Banca sono disciplinate l'articolazione, le responsabilità e le funzioni delle strutture centrali e periferiche.

La struttura centrale è composta dalla Direzione Generale e si articola in Unità Organizzative.

La creazione e la soppressione di Unità Organizzative (U.O.) della Direzione Generale con le relative principali responsabilità sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, che approva il Regolamento generale interno.

Quanto trattato nel Regolamento è dettagliato mediante un Funzionigramma, approvato dal Direttore Generale, che, in coerenza con il medesimo:

- istituisce le singole componenti del modello organizzativo aziendale, il loro funzionamento e i rapporti fra le medesime;
- descrive i rapporti gerarchici dell'organizzazione aziendale dall'alto verso il basso e le Unità Organizzative così come collocate nel quadro generale;
- assegna e ufficializza i compiti e l'articolazione delle Unità Organizzative;
- disciplina il funzionamento, le responsabilità e l'articolazione interna delle Unità Organizzative aziendali.

Spetta altresì al Consiglio, con le stesse modalità indicate, deliberare sul trasferimento e sulla chiusura di unità medesime, previa condivisione con la Capogruppo .

Per quanto riguarda le strutture periferiche, l'apertura di nuovi Punti Operativi e la loro zona geografica di competenza viene definita sulla base dei piani di sviluppo territoriale definiti dalla Banca previa condivisione con la Capogruppo .

3.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Cassa di Risparmio di Orvieto si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con gli indirizzi di Gruppo.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Orvieto di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sebbene la sua adozione ai sensi del Decreto sia facoltativa e non obbligatoria, si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Banca, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i Soggetti esterni alla gestione trasparente e corretta, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di corporate governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- rendere noto a tutto il personale della Banca e a tutti coloro che con essa collaborano o hanno rapporti d'affari, che la stessa condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione;
- informare il personale, i Collaboratori e i partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Banca nel caso di commissione di reati;
- garantire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, mediante il continuo controllo di tutte le Aree a rischio-reato e la formazione del personale per il corretto adempimento dei loro compiti;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

3.3. DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello è rivolto a tutti i soggetti che operano per la Banca, qualunque sia il rapporto che li lega alla stessa, ovvero a coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una struttura della stessa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Banca.

In particolare, i principi e i contenuti del Modello sono destinati ai seguenti soggetti (di seguito, i "Destinatari interni"):

- componenti degli Organi Sociali;
- tutto il personale della Banca, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi i dirigenti;
 - i soggetti che, pur non essendo legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Banca, sotto la direzione della stessa (e.g. Collaboratori legati da contratto a termine, Collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Per quanto attiene ai Soggetti esterni che, pur non appartenendo a Cassa di Risparmio di Orvieto, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle proprie attività, è previsto che – nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la stessa – si impegnino a osservare la normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e i principi sanciti nel Codice Etico di Gruppo e nel Codice di comportamento Fornitori e partner del Gruppo. Per Soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i lavoratori autonomi;
- i professionisti;
- i Consulenti;
- i Fornitori;
- gli Outsourcer;
- i Partner.

3.4. I PRESIDI AZIENDALI ESISTENTI QUALI PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo interni esistenti e già operanti in Cassa di Risparmio di Orvieto, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il contesto organizzativo di Cassa di Risparmio di Orvieto è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento della Banca; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Cassa di Risparmio di Orvieto è sottoposta in qualità di banca (Testo Unico Bancario, Istruzioni di Vigilanza Banca d'Italia, Testo Unico dell'intermediazione finanziaria e i relativi regolamenti attuativi).

In tale sua qualità, la Banca è anche sottoposta *in primis* alla vigilanza di Banca d'Italia e di Consob, ognuna per i profili di rispettiva competenza, le quali svolgono verifiche e controlli sull'operato della Banca e su aspetti relativi alla sua struttura organizzativa, come previsto dalla normativa. È dunque evidente che tale complesso di norme speciali, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali

e ad effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati da prevenire, la Banca ha individuato:

- la normativa interna (Regolamenti, Policy, Manuali, ecc.);
- il Codice Etico di Gruppo e il Codice di comportamento Fornitori e partner del Gruppo;
- il Sistema dei Controlli Interni di Gruppo
- i Deleghe di Poteri e Criteri Generali di sostituzione e i Poteri di Firma.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Banca.

Nei paragrafi che seguono si illustrano, per grandi linee, esclusivamente i principi di riferimento del Sistema dei Controlli Interni e del sistema dei poteri e delle deleghe. Per un dettaglio circa la normativa interna della Banca (Regolamenti, Policy, Manuali, ecc.) rilevante ai fini del presente Modello e parte integrante dello stesso, si rimanda ai singoli Protocolli.

Principali caratteristiche del Sistema dei Controlli Interni.

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca è costituito dall'insieme delle regole fissate per il Gruppo, delle funzioni, delle risorse e dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verifica dell'attuazione delle strategie aziendali;
- contenimento del rischio e determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework, RAF);
- prevenzione del rischio;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali, affidabilità e sicurezza delle informazioni;
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza.

Per poter conseguire i predetti obiettivi, il Sistema dei Controlli Interni della Banca è strutturato in modo tale da:

- consentire di identificare, misurare/valutare, monitorare, attenuare e riportare ai livelli gerarchici appropriati i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti di operatività, cogliendone, in una logica integrata, le interrelazioni reciproche;
- assicurare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia),
- l'affidabilità del processo di gestione dei rischi e la sua coerenza con il RAF;
- prevedere attività di controllo diffuse sui diversi ambiti di operatività e processi aziendali;
- assicurare la presenza di profili professionali e competenze in linea con i rischi da gestire;
- garantire che le anomalie/disfunzioni riscontrate nelle attività di controllo siano tempestivamente portate a conoscenza dei livelli gerarchici appropriati al fine di consentire alle Strutture aziendali competenti di attivare con altrettanta tempestività gli opportuni interventi correttivi.

La Banca, al fine di garantire la completezza e funzionalità del proprio Sistema dei Controlli Interni, persegue i seguenti principi di organizzazione:

- formalizzazione, anche in un'ottica di prevenzione dei conflitti di interessi, dei processi strategici e decisionali, delle funzioni affidate al personale e dei compiti e responsabilità attribuiti;
- separatezza tra le Strutture aziendali operative e Strutture aziendali di controllo (Unità Organizzative – U.O.);
- politiche e procedure di gestione delle risorse umane finalizzate a prevenire l'insorgere di conflitti di interesse e assicurare che il personale sia provvisto delle competenze e delle professionalità necessarie per l'esercizio delle responsabilità ad esso attribuite;
- efficace integrazione del processo di gestione dei rischi, assicurando inoltre la robustezza, l'affidabilità e l'integrazione dei processi e delle metodologie di valutazione degli stessi;

- procedure operative e di controllo finalizzate a minimizzare i rischi legati a frodi o infedeltà dei dipendenti, prevenire e attenuare i potenziali conflitti d'interesse, evitare il coinvolgimento, anche inconsapevole, in fatti di riciclaggio, usura o di finanziamento al terrorismo;
- affidabilità dei sistemi informativi e capacità degli stessi di supportare adeguatamente l'operatività aziendale ed assicurare adeguati livelli di continuità operativa;
- affidabilità e tempestività del reporting ai diversi livelli dell'organizzazione, con particolare riferimento alle Strutture aziendali cui sono affidati compiti di controllo.

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca si articola su tre livelli:

- controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello");
- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello");
- revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello").

I controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello") sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse unità operative (ad es., controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle unità operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office.

Per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le unità operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi: nel corso dell'operatività giornaliera, tali unità devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale, in conformità con il processo di gestione dei rischi.

I controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello") hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

- a) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
- b) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
- c) la conformità alle norme dell'operatività aziendale.

In virtù dei contratti di servizio stipulati dalla Banca con la Capogruppo, di cui al paragrafo 3.8., le funzioni preposte a tali controlli sono esternalizzate presso le funzioni di Capogruppo del Chief Compliance Officer e del Chief Risk Officer, i quali sono a riporto funzionale del Consiglio di Amministrazione di CRO e distinte dalle Strutture aziendali produttive. Esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione degli stessi. In applicazione della Policy in materia di esternalizzazione, vengono individuati presso la Banca i Referenti per le funzioni di controllo esternalizzate, con il compito, tra l'altro, di monitorare il livello del servizio prestato dalle funzioni esternalizzate, con i quali il Chief Compliance Officer ed il Chief Risk Officer si rapportano. Inoltre, in applicazione del 40° aggiornamento della circolare n.285/2013 della Banca D'Italia, sulla base di un accordo di servizio dedicato è stata esternalizzata in Capogruppo la nuova Funzione di controllo di II livello per la gestione del rischio ICT e di sicurezza, esercitata dalle funzioni di controllo dei rischi e di conformità; anch'essa a riporto funzionale del Consiglio di Amministrazione di CRO e prevede un referente interno per l'attività esternalizzata.

L'attività di revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello") è volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del Sistema Informativo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. La struttura preposta è esternalizzata presso il Chief Interna Audit, in virtù dei contratti di servizio stipulati dalla Banca con la Capogruppo, indipendente e a riporto funzionale del Consiglio di Amministrazione di CRO.

Principali caratteristiche del Sistema dei poteri e delle deleghe.

Come previsto dallo Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto, può delegare proprie attribuzioni al Comitato Esecutivo, determinando i limiti della delega, nonché attribuire la firma sociale a dirigenti, quadri direttivi e dipendenti della Società, con determinazione dei relativi poteri, dei limiti e delle modalità di esercizio.

Tutte le Strutture aziendali operano sulla base del Regolamento Generale, opportunamente diffuso all'interno della Banca, che definisce i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità. Anche le procedure operative (Policy, Manuali e Informative) che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diffuse all'interno della Banca attraverso specifica normativa.

3.5. STRUTTURA E CONTENUTI DEL MODELLO

Il Modello della Banca è costituito da:

- una Parte Generale, in cui sono illustrati i c.d. elementi fondamentali del Modello, quali, in particolare: la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001; il contesto aziendale; le finalità e i destinatari del Modello; le attività esternalizzate dalla Banca; la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza; i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza; il sistema disciplinare e la diffusione del Modello e la formazione del personale della Banca;
- una Parte Speciale, composta da una sezione introduttiva e n. 23 Protocolli che disciplinano, per ciascuna Area a rischio-reato, i principi di controllo e di comportamento a mitigazione dei rischi di commissione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, cui tutti i Destinatari interni devono attenersi;
- un Allegato "Reati e illeciti amministrativi presupposto del D.Lgs. 231/01", in cui sono indicate le fattispecie di reato presupposto ai sensi del Decreto.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello della Banca i seguenti documenti:

- Codice Etico di Gruppo in cui sono sanciti i principi ai quali la Banca e le Società del Gruppo orientano le proprie attività, nonché il Codice di comportamento Fornitori e partner del Gruppo che rappresenta un'estensione del Codice Etico in cui sono descritte regole specifiche da osservare nell'ambito dei rapporti in oggetto;
- il Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing);
- altra regolamentazione interna rilevante (ad es., regolamenti interni, policy, manuali, ecc.).

3.6. MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le linee guida dettate dalle associazioni di categoria e con le indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, la Banca ha proceduto a svolgere una preventiva attività di cd. *control and risk self assessment*.

Le attività di *control and risk self assessment* sono state condotte e coordinate dalla Banca con il supporto di un team di progetto costituito dai consulenti esterni e hanno visto il coinvolgimento diretto del *management* della Banca.

Gli interventi di predisposizione e successivo aggiornamento del Modello si basano su una metodologia uniforme che prevede la realizzazione delle seguenti attività:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante ai fini della governance e del sistema di controllo interno aziendale (ad es., organigrammi, codici comportamentali, struttura di deleghe e procure, procedure interne, relazioni e verbali);
- preliminare identificazione delle Aree a rischio-reato di competenza e relativi processi sensibili delle diverse strutture organizzative interessate, con particolare riferimento a quelle maggiormente interessate dall'ambito del D.Lgs. 231/2001, considerando anche l'identificazione di potenziali nuovi rischi-reato;
- identificazione dei *key officer* da coinvolgere nelle interviste;
- conduzione di interviste con i *key officer* individuati finalizzate alla raccolta delle informazioni utili per procedere:
 - alla mappatura delle Aree a rischio-reato e relativi processi sensibili, con indicazione delle modalità esemplificative di commissione dei reati potenzialmente realizzabili in relazione a ciascuna Area a rischio-reato e dei soggetti coinvolti;

- all'identificazione dei rischi potenziali (inerenti) di commissione delle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 riconducibili alle singole Aree a rischio-reato;
- all'analisi e valutazione dei presidi/sistemi di controllo in essere a mitigazione dei rischi di cui sopra e identificazione dei possibili ambiti di miglioramento;
- condivisione con il management delle evidenze emerse e formalizzazione delle stesse in un report di sintesi ("*Control & risk self assessment e Gap analysis ex D.Lgs. 231/2001*").

Tale attività ha portato all'identificazione di adeguati presidi da implementare nel sistema di controllo al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati, nonché all'effettiva implementazione dei presidi di cui sopra nel sistema di controllo da parte dei singoli *key officer* di volta in volta coinvolti.

In particolare, per ciascuna Area a rischio-reato, sono stati elaborati dei Protocolli contenenti i principali principi di controllo e di comportamento, che trovano declinazione nei presidi di controllo rilevati e formalizzati nel report di sintesi e che integrano la normativa interna con l'obiettivo di stabilire regole, cui la Banca si adegua con riferimento all'espletamento delle Aree a rischio-reato.

Pertanto, i Protocolli del Modello identificano:

- le modalità di ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, nonché delle responsabilità delle Strutture interne della Banca, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni, in conformità al Sistema dei poteri e delle deleghe adottato;
- i principi di segregazione delle funzioni e, in particolare, delle attività operative e di controllo;
- le principali attività di verifica e di monitoraggio poste in essere;
- i principi di documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli per prevenire la commissione dei reati.

La scelta di seguire tale approccio è stata effettuata considerando che lo stesso consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Banca in termini di regole e normativa interna che indirizzano e governano la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire e, più in generale, la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli. Inoltre, tale approccio permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle Aree a rischio-reato e, da ultimo, rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interno ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale, assicurando un elevato grado di "dinamicità" del Modello.

Il presidio dei rischi rivenienti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 è pertanto assicurato dal presente Modello e dall'impianto normativo esistente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

3.7. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Secondo l'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente. È pertanto rimessa al Consiglio di Amministrazione della Banca l'approvazione del Modello, così come le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso.

In deroga a quanto precede, è riconosciuta al Presidente la facoltà di apportare modifiche o integrazioni di carattere formale al Modello e al suo Allegato – "Elenco dei reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001" (es.: modifiche conseguenti al mutamento di denominazione, accorpamento o separazione di alcune Strutture della Banca), in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Banca, che dovranno comunque essere ratificate dal Consiglio di Amministrazione della Banca alla prima occasione utile.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza o dalle competenti Strutture interne della Banca e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove Aree a rischio-reato, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della

Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

- commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

3.8. ATTIVITA' ESTERNALIZZATE

La Banca esternalizza alcune attività aziendali, o parti di esse, presso soggetti terzi (c.d. *Outsourcer*), tra cui, in particolare, la Capogruppo e BdM Banca .

L'esternalizzazione delle attività aziendali è realizzata in conformità alla seguente normativa/regolamentazione:

- Orientamenti sulla governance interna (EBA/GL/2017/11), emanati dall'European Banking Authority (EBA) il 21 marzo 2018;
- Orientamenti in materia di esternalizzazioni (EBA/GL/2019/02), emanati dall'European Banking Authority (EBA) il 25 febbraio 2019;
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia - 34° aggiornamento del 22 settembre 2020.

In particolare, l'affidamento delle attività agli Outsourcer è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti che consentono alla Banca:

- di assumere ogni decisione nell'esercizio della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- di mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di *outsourcing*, soprattutto per le esternalizzazioni di funzioni operative importanti, in conformità a quanto disposto da Banca d'Italia nella Circ. 285/13 – Parte I Tit. IV, Cap. 3, Sez. IV. e agli orientamenti in materia di esternalizzazioni EBA di febbraio 2019, devono avere almeno i seguenti contenuti:

- una descrizione chiara della funzione esternalizzata (oggetto);
- la data di inizio e data di fine dell'accordo, i termini di preavviso per il fornitore e la Banca (durata e modalità di rinnovo);
- la normativa che disciplina il contratto;
- gli obblighi finanziari delle parti;
- una clausola che indichi se è consentita la subesternalizzazione di una funzione essenziale o importante o di parti sostanziali di essa e, in caso affermativo, le condizioni indicate nella sezione 13.1 degli Orientamenti EBA in materia di esternalizzazione.
- i luoghi (regioni o paesi) in cui sarà svolta la funzione essenziale o importante e/o in cui saranno conservati e trattati i relativi dati;
- le disposizioni riguardanti l'accessibilità, la disponibilità, l'integrità, la riservatezza e la sicurezza dei relativi dati, come specificato nella sezione 13.2 degli Orientamenti EBA in materia di esternalizzazione;
- il diritto della Banca di effettuare un monitoraggio costante della performance del fornitore;
- livelli di servizio concordati, inclusi obiettivi di performance, quantitativi e qualitativi, per la funzione esternalizzata, in modo da consentire un monitoraggio costante
- gli obblighi di reportistica in capo al fornitore;
- modalità e frequenza di rilascio della reportistica dovuta al RAE e agli Organi aziendali sulle verifiche effettuate;
- una clausola che indichi se il fornitore di servizi debba stipulare un'assicurazione obbligatoria contro determinati rischi e il livello di copertura assicurativa richiesto;
- i requisiti per l'attuazione e la verifica dei piani di emergenza del fornitore (business contingency plans);
- acquisizione di documentazione in materia di continuità operativa (in caso di esternalizzazione di funzioni rilevanti/funzioni essenziali o importanti);
- gestione dei conflitti di interesse - identificazione e formalizzazione, all'interno del contratto, degli eventuali conflitti di interesse tra Banca e fornitore di servizi, nonché delle opportune cautele da attuare per prevenirli e/o contrastarli;

- disposizioni che assicurino l'accesso ai dati di cui la Banca è titolare in caso di insolvenza, risoluzione o cessazione dell'attività del fornitore di servizi;
- l'obbligo del fornitore di servizi di cooperare con le Autorità di Vigilanza e le Autorità di risoluzione della Banca e con altri soggetti da questi designati;
- il diritto illimitato della Banca e dell'Autorità di Vigilanza di ispezionare e sottoporre a verifiche di audit il fornitore di servizi per quanto riguarda, in particolare, la funzione essenziale o importante esternalizzata, come specificato nella sezione 13.3 degli Orientamenti EBA in materia di esternalizzazione;
- i diritti di cessazione, prevedendo quanto specificato nella sezione 13.4 degli Orientamenti EBA in materia di esternalizzazione, come ad esempio:
 - ✓ clausole risolutive espresse;
 - ✓ limitatamente alle FEI, piani di trasferimento (EXIT STRATEGY) della funzione esternalizzata ad un altro fornitore di servizi o la sua reintegrazione all'interno della Banca,
- la facoltà della Banca di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'*outsourcer*, nell'esecuzione delle attività esternalizzate, anche in presenza di eventi che possano compromettere la capacità del fornitore di garantire il servizio: (i) di norme di legge e altre disposizioni regolamentari che possano comportare sanzioni a carico del committente; (ii) dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 adottato dalla Banca, nonché nel Codice Etico di Gruppo.

La Banca ha inoltre recepito la Policy di Gruppo in materia di esternalizzazione che definisce i principi, le responsabilità e i processi per l'esternalizzazione di funzioni aziendali per il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale.

In particolare, presso ciascuna società del Gruppo sono inoltre individuate le seguenti figure, cui sono conferite responsabilità specifiche nell'ambito del processo di esternalizzazione:

- Funzione di esternalizzazione;
- Funzione *Owner* dell'attività esternalizzata;
- Referente dell'attività esternalizzata (ove presente);
- Referente della funzione di controllo esternalizzata.

Considerata la configurazione organizzativa di CRO, le attività svolte dai singoli Referenti sui servizi esternalizzati da CRO su Capogruppo e BdM Banca vengono assolti dalla U.O. Gestione Esternalizzazioni di Cassa di Risparmio di Orvieto, con esclusione delle Funzioni di Controllo.

Per i dettagli si rimanda alla specifica Policy di Gruppo in materia di esternalizzazione predisposta in conformità alle prescrizioni del regolatore esterno, pubblicata sulla intranet aziendale, e agli accordi quadro e relativi regolamenti operativi che disciplinano i termini e le condizioni dell'erogazione delle attività esternalizzate.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

È istituito, presso la Cassa di Risparmio di Orvieto, l'Organismo di Vigilanza per vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Si evidenzia che:

- l'art. 14, comma 12 della legge 12 novembre 2011 n. 183 ("Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato – Legge di stabilità 2012"), ha introdotto nel D.Lgs. 231/01, all'art. 6, il comma 4-bis che recita "*nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)*";
- il 15° aggiornamento della Circ. 263/2006 di Banca d'Italia, Titolo V, Capitolo 7, Sezione II, Par. 4 dispone che "*L'organo con funzione di controllo svolge, di norma, le funzioni dell'organismo di vigilanza – eventualmente istituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti - che vigila sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione di cui si dota la banca per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo. Le banche possono affidare tali funzioni a un organismo appositamente istituito dandone adeguata motivazione*".

Tenuto conto di quanto sopra, la Banca ha deciso di attribuire le funzioni di Organismo di Vigilanza ai componenti effettivi del Collegio Sindacale. Dell'avvenuto affidamento di tali funzioni al Collegio Sindacale è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

Il Collegio, nello svolgimento di dette funzioni, opera sulla base di uno specifico Regolamento approvato dal medesimo, mantenendo distinte e separate le attività svolte quale Organismo da quelle svolte nella sua qualità di Organo con funzione di controllo della Banca.

Ogni disposizione contenuta nel Modello, concernente l'Organismo, deve intendersi riferita al Collegio Sindacale, nell'esercizio delle specifiche funzioni a esso assegnate dal Decreto, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 4.2.

Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di Organismo di Vigilanza per tutto il periodo in cui resta in carica e nella composizione tempo per tempo determinata in applicazione delle regole di sostituzione, integrazione, sospensione e decadenza dei suoi membri proprie dell'organo, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 4.2. La cessazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza è stato ricostituito con la delibera di nomina e l'accettazione dei componenti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera il compenso spettante ai Componenti del Collegio Sindacale per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza..

L'OdV ha sede presso la sede legale della Banca.

Al fine di svolgere le attività previste dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/01, l'OdV si avvale della collaborazione delle funzioni aziendali di controllo della Banca, così da potere ricevere il più adeguato flusso di informazioni (campionamenti statistici, analisi e valutazione dei rischi, consulenza nell'individuazione delle regole di prevenzione dei rischi o nella predisposizione di meccanismi burocratici di contrapposizione dei compiti, ecc.) ed il supporto necessario per l'analisi di *risk & control* in *self assessment* del monitoraggio.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di altre strutture aziendali ovvero di consulenti esterni.

4.2. CAUSE DI INELEGGIBILITA'

Fermi restando i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza disposti dalla disciplina legale e regolamentare applicabile alla Banca, costituiscono **cause di ineleggibilità e di decadenza** da membro dell'OdV:

- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del D.Lgs. 231/01; a questo fine, sono

immediatamente ed automaticamente recepite nel presente modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01;

- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. del D.Lgs. 231/01;
- aver riportato condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche 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;
- aver subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater del D.Lgs. n. 58/1998;
- incorrere nella revoca o decadenza della carica di sindaco, anche in conseguenza del venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- essere coniuge, ovvero parente o affine entro il 3° grado di dipendenti o Collaboratori, a qualsiasi titolo, dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), amministratori e sindaci della società o di società del gruppo;
- essere socio della Banca o di società del gruppo, anche indirettamente o con una partecipazione superiore allo 0,10% del capitale sociale;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno;
- aver violato il Codice Etico, ovvero i principi che lo informano;
- essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'OdV.

4.3. CAUSE DI DECADENZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina perdano i requisiti di onorabilità e indipendenza, stabiliti come condizione per l'eleggibilità, di cui al capitolo 4.2.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

Qualora la decadenza riguardi il Presidente dell'OdV, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di età.

4.4. CAUSE DI REVOCA

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, per giusta causa e con delibera adeguatamente motivata, in ogni tempo, uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, senz'altro, il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- un grave inadempimento dei propri doveri (ad esempio, il mancato assolvimento dei compiti connessi all'incarico, così come descritti al successivo capitolo 4.5, la violazione degli obblighi di riservatezza, ecc.);
- la violazione del Codice Etico di Gruppo;
- l'assenza ingiustificata, durante il mandato, a due riunioni consecutive dell'Organismo svoltesi a seguito di formale e regolare convocazione;
- malattia o infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al

componente dell'OdV di svolgere i propri compiti ovvero di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo;

- l'applicazione alla Banca, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

In caso di revoca, il CdA provvede alla nomina contestuale di un nuovo membro, da individuarsi nel sindaco supplente più anziano di età, mentre, in caso di recesso, vi provvede entro trenta giorni dalla ricezione del recesso e, comunque, nella prima adunanza successiva.

I componenti dell'OdV possono recedere in qualsiasi momento dall'incarico, previa comunicazione inviata con raccomandata a.r. al Consiglio di Amministrazione; il recesso diviene operativo decorsi trenta giorni dalla ricezione della raccomandata a.r.

In caso di revoca, l'OdV (o uno dei suoi membri) decade immediatamente dalla carica, mentre, nell'ipotesi di recesso, esso rimane in carica fino all'insediamento del nuovo organo.

Ove la revoca o il recesso riguardino singoli componenti dell'OdV, i componenti di nuova nomina restano in carica fino al termine di durata dell'Organismo.

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento, subentra automaticamente e in via temporanea il sindaco supplente più anziano di età. Il membro supplente cessa dalla carica quando viene meno la causa che ha determinato il suo subentro.

4.4. FUNZIONI E GARANZIE PER L'EFFETTIVO FUNZIONAMENTO E LA CONTINUITA' DI AZIONE

L'OdV svolge la sua attività in condizioni di **autonomia e di indipendenza**.

All'OdV sono affidati i compiti di:

- effettuare una costante ricognizione delle attività della Banca, allo scopo di monitorare ed eventualmente integrare le Aree a rischio-reato, individuando le implementazioni e/o le integrazioni da apportare al Modello;
- esaminare le relazioni periodiche e le altre segnalazioni che prospettino eventuali violazioni del Modello, allo scopo di individuare possibili carenze nel suo funzionamento, proponendo le necessarie modificazioni; in tal caso, l'OdV avverte, senza ritardo, i vertici aziendali;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, segnalando tempestivamente eventuali violazioni o tentativi di violazioni ai vertici aziendali;
- vigilare sulla congruità del sistema delle procure, al fine di garantire l'efficacia del Modello; a questo scopo, potrà svolgere controlli incrociati per verificare la corrispondenza tra i poteri formalmente conferiti e le funzioni effettivamente svolte.

Allo scopo di esercitare al meglio tali funzioni, l'OdV, sul piano organizzativo e operativo:

- **deve:**
 - procedere alla formazione di un Regolamento di funzionamento interno, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
 - redigere un programma delle attività da svolgere annualmente, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
 - determinare il budget annuale che si prevede necessario per lo svolgimento delle attività programmate, da sottoporre al vaglio del CdA per il relativo stanziamento; eventuali integrazioni del *budget*, che si rendessero necessarie, saranno comunicate al CdA;
- **può:**
 - avvalersi, sotto la propria sorveglianza, dell'ausilio delle strutture della Banca e/o di consulenti esterni;

- effettuare verifiche e ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, per come individuate nella parte speciale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello e in vista di un suo eventuale adattamento;
- condurre indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello e per l'esercizio dell'azione disciplinare;
- sollecitare la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire in ordine ad aspetti rilevanti e/o urgenti relativi allo svolgimento della sua attività di ispezione e di vigilanza.

Ai fini dello svolgimento e della realizzazione delle proprie funzioni, l'OdV:

- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e la sua attività non può essere sindacata da alcun altro organismo o struttura della Banca e del Gruppo, fatte salve le ipotesi di inadempienza agli obblighi;
- si colloca, nell'organigramma aziendale, al di fuori di qualsiasi autorità gerarchica di *line*, come organo indipendente;
- dovrà essere munito di un'adeguata dotazione di risorse finanziarie per l'efficace svolgimento dei suoi compiti, nonché di una sede stabile e di una casella di posta elettronica, che saranno comunicate a tutti i dipendenti;
- ha libero accesso – come già evidenziato – a tutte le funzioni e le strutture della Banca e delle società del Gruppo, nonché ad ogni documentazione ed archivio, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva, per ottenere ogni informazione o dato reputato rilevante per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01.

4.5. OBBLIGHI

L'OdV svolge le proprie funzioni con imparzialità, correttezza e trasparenza. In particolare:

- non svolge alcun ruolo operativo, che ne minerebbe l'autonomia e l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche, né esercita alcun potere di ingerenza nella gestione aziendale e, quanto alla vigilanza sull'effettività e l'adeguatezza del modello, è gravato dal dovere di evidenziarne la idoneità e la congruità nel tempo, suggerendo le opportune e necessarie modifiche ed integrazioni, in dipendenza di significative violazioni del modello, ovvero del Codice Etico, di modificazioni dell'assetto societario o dell'attività di impresa, nonché di variazioni del quadro normativo;
- è gravato da un obbligo di segnalazione in ordine alla violazione di prescrizioni del Modello, senza poter adottare alcun provvedimento impeditivo, che resta di esclusiva pertinenza del Direttore Generale nonché del Consiglio di Amministrazione, secondo le rispettive competenze;
- ha l'obbligo di documentare l'attività di ispezione, di controllo, di vigilanza, nonché di istruzione in ordine all'accertamento delle violazioni e deve effettuare una volta l'anno una verifica dell'attuazione del Modello, da svolgere a campione su alcune Aree a rischio-reato individuate nella Parte Speciale del Modello: l'esito di tale verifica deve essere adeguatamente documentato e trasmesso al CdA; ed ha altresì l'obbligo di riferire annualmente, con relazione scritta, al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione e di effettività del Modello, proponendo, ove necessario, modificazioni, adattamenti ed integrazioni;
- cura l'archiviazione e la conservazione, presso la propria sede, di ogni documento relativo all'attività espletata ed alla corrispondenza ricevuta ed inviata;

All'OdV (e ai suoi eventuali collaboratori, esterni o interni) è fatto divieto di rivelare a terzi estranei alla Banca tutte le notizie, le informazioni e le decisioni, concernenti l'attività sociale e del Gruppo, di cui venga a conoscenza a causa e nell'esercizio delle sue funzioni. La violazione dell'obbligo di segretezza è causa di revoca immediata del membro che se ne sia reso responsabile.

Inoltre, al fine di garantire l'assoluta autonomia ed indipendenza dell'OdV, è fatto divieto ai suoi membri di intrattenere con la Banca o con società del Gruppo, anche per interposta persona, rapporti di carattere economico, fatti salvi quelli intrattenuti a condizioni praticate in via ordinaria.

4.6. RIUNIONI E FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica. Resta comunque ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione della Banca di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, approfondimenti su argomenti rientranti nell'ambito delle competenze dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV ha l'obbligo di riferire senza ritardo al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale eventuali violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, ai fini dell'adozione dei provvedimenti conseguenti.

In ogni caso l'OdV informa, di regola semestralmente – o secondo diversa periodicità in base alle necessità - il Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, trasmettendo un'apposita relazione scritta, sottoscritta dai componenti dell'Organismo stesso, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento;
- le eventuali proposte di adeguamenti o aggiornamento del Modello;
- le eventuali criticità emerse;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati dalle Strutture competenti della Banca e il loro stato di realizzazione;
- il rendiconto circa l'utilizzo del proprio budget.

4.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, tramite apposite segnalazioni in forma scritta da parte dei Destinatari interni e dei Soggetti esterni, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque potrebbero rappresentare infrazioni alle regole interne nelle materie rilevanti nell'ambito del Modello.

A tal fine, la Banca ha adottato una procedura a disciplina delle tipologie di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV, le modalità ed i tempi di trasmissione, nonché i ruoli e le responsabilità connessi alla gestione dei flussi informativi verso l'OdV.

In particolare, l'OdV deve ottenere tempestivamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle Strutture aziendali nell'attuazione del Modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto commessi nell'ambito dell'attività della Banca;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es., provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei Dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati di cui al Decreto;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale);
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

I soggetti coinvolti nelle Aree a rischio-reato devono, inoltre, segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nella normativa interna aziendale e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza della Banca può definire ulteriori flussi

informativi in aggiunta a quelli sopra elencati. La tipologia, la periodicità, le modalità, le materie e i mittenti di detti flussi informativi sono stabiliti dall'OdV, eventualmente promuovendo l'integrazione, a cura delle Strutture aziendali competenti della Banca e del Gruppo, della procedura adottata per la gestione dei flussi informativi.

Tutti i flussi informativi devono essere forniti in forma scritta e indirizzati all'Organismo di Vigilanza mediante l'invio di comunicazione elettronica (e-mail) o lettera, agli indirizzi di seguito riportati:

- lettera: all'indirizzo "Cassa di Risparmio di Orvieto - Organismo di Vigilanza, - P.zza della Repubblica, 21 05018 - Orvieto - Terni";
- e-mail all'indirizzo organismodivigilanzad.lsg23101CRO@cariorvieto.it.

L'eventuale omessa comunicazione all'OdV dei suddetti flussi informativi sarà considerata violazione del Modello e potrà, quindi, essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 6.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, in conformità alle disposizioni contenute vigenti in materia di riservatezza e protezione dei dati personali. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'OdV e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla specifica policy per la gestione dei flussi informativi adottata dalla Banca.

5. WHISTLEBLOWING

Il Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni (cd. Whistleblowing) è lo strumento messo a disposizione con il fine di prevenire e intercettare atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti le attività della Banca e più in generale tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità della Banca o, ove applicabile, dell'amministrazione pubblica (ove la Banca agisca per conto della stessa, ad esempio nell'ambito della gestione delle agevolazioni pubbliche) ovvero costituire una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, favorendo e tutelando il comportamento positivo del soggetto che, venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto (ad esempio collega, responsabile, amministratore) nel corso della propria attività lavorativa, decida di segnalare tali atti o fatti.

Il Sistema interno di Segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Controllo e Gestione (MOGC) adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla Banca.

Le modalità di accesso ai diversi canali di segnalazione, oltre all'assetto organizzativo individuato per la gestione del Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni, sono dettagliatamente rappresentate nella normativa interna, diffusa mediante canale intranet ed internet.

Attraverso i suddetti la Banca definisce un sistema di gestione delle segnalazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale (composto in particolare da: soggetti che possono attivare tale sistema, violazioni oggetto di segnalazione, canali per le segnalazioni, attività per la gestione, tutele per il segnalante ed il segnalato, reportistica e provvedimenti sanzionatori) e alla quale è fatto rimando.

Il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione (individuato nel Responsabile della funzione Compliance): (i) assicura il corretto svolgimento della procedura whistleblowing adottata dalla Banca; (ii) riferisce direttamente e senza indugio all'Organismo di Vigilanza in presenza di una possibile condotta illecita rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di una potenziale violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Qualora, dalle verifiche delle segnalazioni, si riscontri un comportamento illecito ascrivibile al personale della Banca, la stessa agisce con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati (in particolare, si fa riferimento al sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 6).

Ai sensi della normativa vigente, la Banca garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante

responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ai sensi dell'art. 6, comma, 2 del Decreto, la Banca introduce *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Banca debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto definito un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal Decreto, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al Datore di Lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Le sanzioni disciplinari di seguito indicate si applicano anche ai responsabili degli illeciti previsti dall'art. 21 del D. Lgs. 24/2023 con riferimento al sistema interno di segnalazione delle violazioni, quali:

- commissione di ritorsioni o ostacolo della segnalazione, o tentativo di ostacolo della segnalazione, o violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione di procedure non conformi alla normativa, ovvero mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- effettuazione di false segnalazioni nel caso sia accertata la responsabilità del segnalante nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni disciplinari cumulano con quelle amministrative pecuniarie applicate da ANAC.

6.1. APPARATO E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Spetta alle funzioni preposte all'interno della Banca, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale – a cui sono attribuite le funzioni di Organismo di Vigilanza – informa senza indugio, ai sensi dell'art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 58/98 (T.U.F.) e dell'art. 46 del D.Lgs. 231/2007, le Autorità di Vigilanza di tutti gli atti o i fatti che possano costituire una irregolarità nella gestione di cui venga a conoscenza.

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

L'Organo competente ad irrogare le sanzioni, in relazione alla gravità delle violazioni commesse, deve adottare, indipendentemente dall'esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria: per i dipendenti e i dirigenti, sanzioni analoghe a quelle previste nel Codice Disciplinare, che possono agire anche sui meccanismi del sistema premiante, nella misura prevista da specifica procedura elaborata dalla Banca; per gli altri *stakeholder*, provvedimenti che vanno dal semplice richiamo formale fino ad arrivare all'interruzione dei rapporti, a qualsiasi titolo intrattenuti con la Banca.

Nell'irrogazione delle sanzioni, l'Organo competente terrà conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta, anche in rapporto alla qualifica dell'autore della violazione;
- dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo;
- dell'eventuale recidività del soggetto.

Nei casi di inadempimento, la Banca ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa dell'illecita condotta.

Le sanzioni dovranno tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, rispettando, ove applicabile, la disciplina di cui all'articolo 7, legge 20 maggio 1970, n.300 e altre previste da accordi e contratti di lavoro.

6.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali, di cui al presente Modello, costituisce illecito disciplinare.

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

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

In particolare:

- ogni deliberata o comunque dolosa commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico causato alla Banca;
- anche ogni colposa azione od omissione, commessa in violazione del Modello, potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;
- nei casi di violazione di minore gravità, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

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

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);

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

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte delle strutture aziendali competenti e dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo la Banca responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Banca.

6.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI

La violazione delle prescrizioni del Modello, se:

- realizzata da dirigenti, legati all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato, determina, a loro carico, il licenziamento con preavviso, ovvero per giusta causa.
- realizzata da soggetti che svolgono funzioni concretamente dirigenziali, ancorché non legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, determina la risoluzione del contratto.

La competenza per l'irrogazione delle sanzioni ai dirigenti, ovvero a coloro che svolgono concretamente funzioni dirigenziali, spetta al CdA, sentito l'Organismo di Vigilanza, che esercita ogni opportuna attività istruttoria, previa contestazione dell'addebito e concessione di un termine a difesa per il deposito di memorie e giustificazioni scritte, con facoltà dell'incolpato di essere ascoltato personalmente ed essere assistito da un rappresentante sindacale.

Nei casi di minore gravità, valutati in base ai criteri indicati nel paragrafo 6.1., ai soggetti di cui sopra, vengono irrogate le seguenti sanzioni:

- censura verbale;
- censura scritta.

Nei confronti del personale dirigente, l'individuazione delle sanzioni applicabili sarà effettuata, oltre che sulla scorta dei criteri indicati nel paragrafo 6.1., sulla base del livello di responsabilità dell'autore, nonché della peculiarità del rapporto di lavoro o collaborazione dirigenziale, caratterizzato dal forte senso di fiducia e dalla particolare necessità, per la Banca, di affidarsi a soggetti dotati di spiccata professionalità, competenza e senso del rispetto della legge, dei regolamenti e delle procedure e norme aziendali.

A tale proposito, nei contratti del personale dirigente, comunque denominati, che saranno stipulati successivamente all'adozione del modello, verrà inserita una specifica clausola di rinvio al sistema disciplinare e sanzionatorio e verrà, altresì, allegata copia del modello medesimo.

6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI AMMINISTRAZIONE

La violazione delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori determina, a loro carico, la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia di tale gravità da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la Banca.

Nei casi di minore gravità, valutati secondo i criteri indicati nel paragrafo 6.1., all'amministratore vengono applicate le seguenti sanzioni:

- censura scritta;
- sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
- revoca di una o più deleghe.

Possono essere, altresì, applicate decurtazioni proporzionali del sistema premiante, nella misura prevista da specifica procedura elaborata dalla Banca.

L'OdV, ricevuta notizia di una possibile violazione del modello commessa da uno o più membri del CdA, ne dà immediata comunicazione al CdA medesimo. Competente ad accertare l'infrazione è l'OdV, che, al termine

dell'istruttoria, riferisce al CdA, suggerendo l'adozione degli opportuni provvedimenti. L'organo competente ad applicare la sanzione o a disporre l'archiviazione del procedimento è l'assemblea dei soci. L'irrogazione della sanzione deve essere deliberata dalla maggioranza dei componenti l'assemblea dei soci.¹⁰

6.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

La violazione delle prescrizioni del Modello da parte dei sindaci, può determinare a loro carico, sulla base dei criteri indicati nel paragrafo 6.1., la revoca per giusta causa della carica, nei casi in cui la violazione sia così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la Banca.

Per le violazioni di minore gravità, valutate secondo i criteri indicati nel paragrafo 6.1., al sindaco vengono applicate le seguenti sanzioni:

- censura verbale;
- censura scritta;
- sanzione pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Il Collegio Sindacale – in forza delle proprie funzioni di Organismo di Vigilanza – ricevuta notizia di una possibile violazione del Modello commessa dai propri membri, ne dà immediata comunicazione al CdA.

Competente ad accertare l'infrazione è l'OdV che, al termine dell'istruttoria, riferisce al CdA, suggerendo l'adozione degli opportuni provvedimenti; alla relativa delibera dell'Organismo, non partecipa il membro cui è attribuita l'infrazione.

L'organo competente ad applicare la sanzione o a disporre l'archiviazione del procedimento è l'Assemblea dei soci. La deliberazione che precede, deve essere approvata con decreto del Tribunale ex art. 2400 c.c.

6.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI, PARTNER COMMERCIALI E/O FINANZIARI E SOGGETTI TERZI

La violazione delle regole del modello o del Codice Etico di Gruppo, realizzate da Consulenti, Collaboratori esterni, *partner* commerciali e/o finanziari e soggetti terzi, sarà sanzionata con la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

All'uopo nei contratti, lettere di incarico, ovvero accordi di convenzione che saranno stipulati successivamente all'entrata in vigore del Modello, verrà inserita clausola risolutiva e reso disponibile.

Nei casi di minore gravità, valutati alla stregua dei criteri indicati nel paragrafo 6.1., qualora si ritenga possibile la prosecuzione del contratto in essere, si applicherà la sanzione della esclusione della stipula di nuovi contratti, dall'affidamento di nuovi incarichi o commesse, né potranno essere confermati, prorogati o rinnovati quelli in essere.

La competenza ad assumere le determinazioni di cui innanzi è del CdA, sentito l'OdV.

¹⁰ Si richiama l'attenzione sulla configurabilità della disposizione. Si potrebbe, infatti, sostenere che, nei confronti delle violazioni del Modello commesse dagli amministratori, possa essere esercitata unicamente l'azione di responsabilità, prevista dagli artt. 2393 ss. c.c.: effettivamente, questa è la soluzione prescelta in numerosi Modelli di prevenzione. Peraltro, la diversa proposta, contenuta nel testo, muove dall'esigenza di conferire piena autonomia funzionale al Modello, anche sul versante 'sanzionatorio'. Del resto, la scelta di affidarsi alla sola azione di responsabilità potrebbe rivelarsi diseconomica: si pensi, per fare un esempio, a modeste violazioni formali del Modello, rispetto alle quali la messa in moto dell'azione di responsabilità appare davvero eccessiva. In questi casi, si aprirebbe fatalmente il campo a fenomeni di impunità, coincidenti con il (comprensibile) mancato esercizio dell'azione di responsabilità, che implica deviazioni comportamentali di un qualche rilievo. D'altro canto, però, un ricorrente lassismo sanzionatorio potrebbe fomentare indesiderabili prassi emulative. La previsione di un distinto sistema sanzionatorio, come quello articolato nel testo, presuppone, ovviamente, che l'amministratore, all'atto della nomina, ne prenda visione e si impegni, contrattualmente, a rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico e a soggiacere alle sanzioni *ivi* stabilite. Si sarebbe, dunque, al cospetto di sanzioni *'convenzionali'*, tanto che nel testo non sono state nominate come *'disciplinari'*, stante la riferibilità di una tale connotazione all'esistenza di un vincolo di dipendenza gerarchica.

7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

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

Tutto il personale della Banca è tenuto ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Banca ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

7.1 COMUNICAZIONE DEL MODELLO

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere e illustrare a tutto il personale il Modello.

Il piano di comunicazione è gestito dalle Strutture aziendali competenti di CRO, a cura della Segreteria Generale, e per i nuovi assunti e/o nuovi collaboratori è prevista la consegna del c.d. welcome kit, prevedendo la consegna del Modello 231, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- invio a tutto il personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello, del Codice Etico di Gruppo e del Codice di comportamento Fornitori e partner del Gruppo;
- diffusione degli stessi e delle modifiche e/o integrazioni procedurali tramite la rete telematica della Banca.

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello e del Codice Etico di Gruppo e del Codice di comportamento Fornitori e partner del Gruppo. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti, l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

7.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

In particolare, sono previsti specifici programmi di formazione relativamente a:

- amministratori e dirigenti;
- dipendenti e Collaboratori che operino in specifiche Aree a rischio-reato;
- altri dipendenti e/o Collaboratori.

La formazione avrà quindi un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il modello organizzativo, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati, dei contenuti del Codice Etico e delle procedure di segnalazione (whistleblowing).

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

Tra gli strumenti di formazione si potrà far ricorso anche alla formazione a distanza, mediante utilizzo di apposita piattaforma Web già presente in Banca, arricchita da test di valutazione dell'apprendimento.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il monitoraggio circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza. La Funzione Risorse umane pianifica e controlla la fruizione dei corsi da parte del personale. La mancata partecipazione ai programmi di formazione può comportare l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il monitoraggio circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti. Il controllo dei test di valutazione dell'apprendimento è a cura di Risorse

Umane.