Modello

di

Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

PARTE GENERALE

Aggiornamenti

16.07.2013 Precedente versione

12.01.2021 Aggiornamento

Indice

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 5
   1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 5
   1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente 6
   1.3. Le sanzioni 12
   1.4. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo 13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DAL CREDITO COOPERATIVO RAVENNATE, FORLIVESE E IMOLESE SOC. COOP. 14
   2.1. Sintetica descrizione della realtà aziendale 14
   2.2. Metodologia adottata per la costruzione del modello 14
      2.2.1. Le Linee Guida ABI 14
      2.2.2 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del Modello 16
      2.2.3 Individuazione delle attività a rischio 24
      2.2.4 Identificazione e analisi degli attuali presidi di rischio 26
      2.2.5 Gap analisys 26
      2.2.6 Definizione dei protocolli 26
   2.3. Le finalità perseguite con l'adozione del modello 26
   2.4. Destinatari 27
   2.5. Struttura del modello 27
   2.6. Procedure di adozione, integrazione, modifica ed aggiornamento del modello 28
3. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.) 28
   3.1. Costituzione, nomina e composizione dell'organismo di vigilanza 28
   3.2. Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'O.d.V. 28
   3.3. Cause di ineleggibilità e decadenza 29
   3.4. Durata in carica, rinuncia e revoca dei componenti dell'O.d.V. 29
   3.5. Convocazione, voto e delibere 30
   3.6. Compiti e poteri dell'O.d.V. 30
   3.7. Obblighi di riservatezza 31
   3.8. Budget di spesa 31
   3.9. Compensi 32
   3.10. Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Societari 32
   3.11. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. 32
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 34
   4.1. Diffusione del modello 34
   4.2. Informazione e formazione del personale 34
5. SISTEMA DISCIPLINARE 35
   5.1. Funzione del sistema disciplinare 35
   5.2. Misure sanzionatorie 37
      5.2.1. Sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente non dirigente 37

5.2.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti 37
5.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori 38
5.2.4. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci 38
5.2.5. Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali 38

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il "Decreto"), in esecuzione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale *"la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, in ottemperanza agli obblighi previsti da strumenti internazionali e, in specie, comunitari[1], i quali dispongono la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

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

Tale responsabilità benché definita "amministrativa" – in quanto comporta l'applicazione di sanzioni amministrative (dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti misure interdittive, ivi compresa la sanzione più grave dell'interdizione dall'esercizio dell'attività) – presenta tratti della responsabilità penale in quanto consegue alla commissione di determinati reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. "reati presupposto") e può essere sanzionata solo dal Giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore. La stessa Relazione al D.Lgs. 231/2001 parla di *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo"*. Tale responsabilità si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti che abbiano realizzato il fatto illecito (autori materiali del reato) ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

L'art. 5 del Decreto indica i seguenti criteri oggettivi per la configurabilità della responsabilità dell'Ente per la commissione di un determinato Reato nell'esercizio dell'attività:

(i) il Reato deve essere commesso nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

Trattasi di due condizioni tra loro alternative, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito: la condotta illecita è stata posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; ovvero la condotta illecita determina un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del Reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente o di un terzo esclude la responsabilità dell'Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'Ente stesso al fatto di Reato.

Qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un Ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere inteso come "di gruppo" ed esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo o altra società allo stesso appartenente.

(ii) il Reato è commesso:

a) *"da 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 degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
b) "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

In base alla posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona che ha commesso il Reato è differenziato l'onere probatorio:

[1] *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, *Convenzione di Bruxelles* del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

- nel caso sub a), vi è una presunzione di colpa a carico dell'Ente, sul quale grava l'onere di provare la sussistenza di una serie di condizioni che dimostrino l'assenza di una colpa di organizzazione (art. 6 del Decreto);
- nel caso sub b) incombe alla pubblica accusa la prova che la commissione del Reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7 del Decreto).

L'accertamento dei suddetti criteri oggettivi di attribuzione della responsabilità non è (da solo) sufficiente affinché possa muoversi un rimprovero penale all'Ente: è necessario, infatti, verificare, sotto il profilo soggettivo, la sussistenza di una "colpa" (rimproverabile) in capo all'Ente, la cd. colpa di organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di Reato.

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

1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente (cd. reati presupposto) sono soltanto quelle espressamente richiamate dal Legislatore nel Decreto, notevolmente ampliate per effetto di provvedimenti normativi successivi.

Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1) INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (ART. 24 D.LGS. n. 231/2001):
   - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
   - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
   - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
   - Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
   - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
   - Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
   - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).
2) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS D.LGS. n. 231/2001):
   - Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
   - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
   - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
   - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
   - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
   - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
   - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p);
   - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
   - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
   - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);

- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

3) REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER D.LGS. n. 231/2001):
   - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
   - Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
   - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
   - Sequestro di persona a scopo rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
   - I delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
   - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
   - 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 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).
4) PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO (ART. 25 D.LGS. n. 231/2001):
   - Peculato (art. 314, primo comma, c.p.);
   - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
   - Concussione (art. 317 c.p.);
   - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
   - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
   - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
   - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
   - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
   - Corruzione di una persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
   - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
   - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
   - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
   - Abuso di ufficio (art. 323 c.p.);
   - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).
5) FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO ED IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. n. 231/2001):
   - 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.);
   - 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 marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

6) REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1. D.LGS. n. 231/2001):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- 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.).

7) REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. n. 231/2001):
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., commi 1 e 3);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

8) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER D.LGS. n. 231/2001):
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinques.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinques.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atto di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Partecipazione a prestiti a favore del nemico (art. 249 c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);

- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata, formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso; assistenza agli associati (artt. 416-bis e 418 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. 10 maggio 1976, n. 342);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. 10 maggio 1976, n. 342);
- Sanzioni (art. 3, L. 28 dicembre 1989, n. 422);
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs. 15 dicembre 1979, n. 625/1979);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

9) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER -1. D.LGS. n. 231/2001):
   - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
10) REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES D.LGS. n. 231/2001):
   - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
   - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
   - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
   - Detenzione di 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.).
11) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25 SEXIES D.LGS. n. 231/2001):
   - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
   - Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.);
   - Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-bis T.U.F.);
   - Manipolazione del mercato (art. 187-ter T.U.F.).
12) ALTRE FATTISPECIE IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO (art. 182 quinquies TUF)
   - Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
   - Divieto di manipolazione del mercato (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).
13) OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.LGS. n. 231/2001):
   - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
   - Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).
14) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES D.LGS. n. 231/2001):
   - Ricettazione (art. 648 c.p.);
   - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
   - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.);
   - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
15) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES D.LGS. n. 231/2001):
   - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett. a) bis e comma 3, L. 633/1941);
   - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi

contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento in tutto o in parte di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

16) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES D.LGS. n. 231/2001):
    - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
17) REATI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25-UNDECIES D.LGS. n. 231/2001):
    - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
    - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
    - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
    - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
    - Circostanze aggravanti: delitti associativi (artt. 416 e 416 bis c.p.) aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale (art. 452-octies c.p.);
    - 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 illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137, comma 2, 3 e 5 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
    - Violazione del divieto di scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
    - Scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
    - Attività di gestione di rifiuti non pericolosi (raccolta, trasporto, smaltimento, commercio, intermediazione) in assenza di autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
    - Attività di gestione di rifiuti pericolosi (raccolta, trasporto, smaltimento, commercio, intermediazione) in assenza di autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
    - Realizzazione e gestione non autorizzata di discarica (art. 256, comma 3, primo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
    - Realizzazione o gestione di una discarica di rifiuti, anche in parte pericolosi, in assenza di autorizzazione (art. 256, comma 3, secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

- Attività di miscelazione di rifiuti in assenza di autorizzazione (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Effettuazione di un deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi in violazione delle disposizioni di cui al D.P.R. 15 luglio 2003, n. 254 (art. 256, comma 6, primo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Omessa bonifica in siti inquinati e mancata comunicazione dell'evento inquinante (art. 257, comma 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti con false indicazioni sulla natura, composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ovvero utilizzo di un certificato falso durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzata, finalizzata al traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività organizzata, finalizzata al traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260, comma 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 bis, comma 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo periodo D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis, comma 8, secondo periodo D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Emissioni in atmosfera in violazione dei valori limite di emissione, con contestuale superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 1 comma 1 e 2, art. 2 comma 1 e 2, art. 3-bis comma 1 e art. 6 comma 4, Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- Produzione, consumo, importazione esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (art. 3, comma 6, L. 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (art. 8 comma 1 e 2, art. 9 comma 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

18) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE: (ART. 25-DUODECIES D.LGS. n. 231/2001):
    - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, commi 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
    - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
19) REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES D.LGS. n. 231/2001):
    - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis, comma 3, c.p.).
20) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES D.LGS. n. 231/2001):
    - Frode in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n. 401);
    - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre 1989, n. 401).
21) REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUIESDECIES D.LGS. n. 231/2001)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (art. 4, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Omessa dichiarazione (art. 5, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Indebita compensazione (art. 10-quater, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

22) CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES D.LGS. n. 231/2001)
- Fattispecie di contrabbando previste dal DPR 43/1973.

23) REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146, ARTT. 3 E 10)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

possono dare luogo alla responsabilità delle società e degli enti quando sono da considerarsi transnazionali.

1.3. Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sono le seguenti:

- *Sanzioni pecuniarie*

Sono commisurate alla gravità del Reato commesso, al grado di responsabilità riconosciuto all'Ente, alle attività poste in essere dall'Ente stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
Di dette sanzioni pecuniarie, il cui ammontare massimo previsto è pari a circa 1.549.370 Euro, risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

- *Sanzioni interdittive*, quali:
  - ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività per un periodo compreso fra i tre mesi e i due anni; in casi particolarmente gravi tale sanzione può essere adottata anche in via definitiva. L'interdizione può essere disposta dal Giudice anche in via cautelare nel caso vi siano elementi che possano far ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti analoghi a quello già compiuto;
  - ✓ la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni relative alla commissione dell'illecito;
  - ✓ il divieto di contrarre con la P.A.;
  - ✓ l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi;
  - ✓ il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una massima di 2 anni.

- La *confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso*;
- La *pubblicazione della sentenza*.

Ancor prima che sia accertata la responsabilità dell'Ente, il Pubblico Ministero può in via preventiva richiedere al Giudice l'applicazione di misure cautelari, qualora sussistano gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione degli illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

1.4. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto, agli articoli 6 e 7, introduce specifiche forme di esonero dalla responsabilità dell'Ente, differenziate in base alla categoria di appartenenza dell'autore del reato.

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde qualora dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, qualora il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile qualora la pubblica accusa dimostri che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In ogni caso, se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi e l'organismo di vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'Ente.

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'Ente la possibilità di andare esente da responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

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

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DAL CREDITO COOPERATIVO RAVENNATE, FORLIVESE E IMOLESE SOC. COOP.

2.1. Sintetica descrizione della realtà aziendale

Il Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese Soc. coop. (di seguito anche "Banca") è una Società cooperativa a mutualità prevalente, nata dall'aggregazione nel tempo, mediante successive operazioni di fusione o altre operazioni straordinarie, di diverse cooperative di credito operanti nel territorio ravennate, forlivese/cesenate ed imolese.
All'inizio del 2019, a seguito del processo di riforma del Credito Cooperativo, il Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese Soc. coop. ha aderito al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito anche "GBCI") iscritto all'Albo dei Gruppi bancari italiani ai sensi dell'art. 64 del TUF, con decorrenza degli effetti dal 1° gennaio 2019.
Il GBCI, composto al momento dell'iscrizione da 162 società, rappresentate da 142 Banche di Credito Cooperativo (di seguito anche "BCC") Affiliate, dalla Capogruppo Iccrea Banca e dalle altre società da questa direttamente partecipate o controllate dalle stesse BCC, rappresenta il primo gruppo bancario italiano a capitale interamente nazionale, detenuto dalle comunità locali attraverso una compagine sociale composta da circa 800.000 Soci cooperatori, nella quasi totalità famiglie e piccole imprese. Nel 2019 è continuato il processo di aggregazione delle BCC aderenti al Gruppo, portandone il numero complessivo, alla fine dell'anno 2020, a 136.
In data 11 gennaio 2019, il Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese Soc. coop. ha sottoscritto il Contratto di Coesione che, assegnando alla Capogruppo Iccrea Banca la direzione e coordinamento, assicura un'unità di indirizzo strategico. I poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo sono finalizzati ad assicurare unità di direzione strategica e del sistema dei controlli nonché l'osservanza delle disposizioni prudenziali applicabili al gruppo e alle sue componenti.
In base al Contratto di Coesione, inoltre, la Capogruppo svolge tutte le funzioni che la disciplina di vigilanza in materia di Risk Appetite Framework ("sistema degli obiettivi di rischio"), controlli interni ed esternalizzazione di funzioni nei gruppi bancari, attribuisce alla Capogruppo di un gruppo bancario. È inoltre previsto che - al fine di assicurare l'unità del controllo strategico, gestionale e tecnico-operativo sul gruppo nel suo insieme e l'equilibrio gestionale delle singole Banche Affiliate - la Capogruppo definisca le strategie, le politiche e i principi di valutazione e misurazione dei rischi per il gruppo e assicuri la coerenza del sistema dei controlli interni delle Banche Affiliate con le strategie, le politiche e i principi stabiliti a livello di gruppo.
Nel 2020, nell'ambito di un progetto unitario e condiviso a livello di Gruppo Bancario Cooperativo, il Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese ha acquisito undici filiali da Banca Sviluppo, nei Comuni di Cervia, Cesena, Forlimpopoli e Bertinoro, estendendo così la sua operatività a sessantatré Comuni nelle tre Province di insediamento (Ravenna, Forlì-Cesena, Bologna).

2.2. Metodologia adottata per la costruzione del modello

2.2.1. Le Linee Guida ABI

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.
Ciò premesso, nella predisposizione del presente Modello, la Banca ha ritenuto opportuno ispirarsi alle "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana" in materia di modelli 231/2001, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa della Banca stessa ed alla propria concreta attività. Si precisa, comunque, che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Banca rispetto a talune specifiche indicazioni delle predette Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Infatti, i Modelli dell'Ente devono

essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla realtà concreta della Banca e pertanto gli stessi possono anche discostarsi dalle Linee Guida ABI, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.
In particolare, i punti fondamentali che le Linee Guida ABI indicano per la costruzione del Modello possono essere così riepilogati:
A) Mappatura delle attività o funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati, al fine di individuare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei Reati.
Al riguardo, l'ABI distingue tra:

- reati c.d. peculiari *"che possono presentare – nell'ambito bancario – rischi di verificazione in ragione di specifiche attività della banca: in relazione ad essi si rende necessaria la verifica dei sistemi di controllo relativi alle specifiche aree di rischio al fine del loro adeguamento alle prescrizioni del decreto"*;
- reati generali *"non connessi, se non in virtù di un rapporto occasionale, allo svolgimento dell'impresa bancaria e quindi non riconducibili a specifiche aree di attività: in relazione a tali ipotesi si ritengono sufficienti modelli organizzativi generali, che richiamano i principi di correttezza e probità nei comportamenti degli operatori bancari"*.

In particolare, ad avviso dell'ABI, i settori dell'attività bancaria in cui più elevato e diffuso può essere il rischio di commissione dei reati peculiari riguardano:

a) "la gestione di fondi pubblici, sia sotto forma di captazione o erogazione di contributi, in qualsiasi modo denominati, destinati a pubbliche finalità, sia nello svolgimento di attività in regime di concessione (ad esempio, riscossione tributi);
b) l'attività, prevalentemente «di sportello», connessa alla messa in circolazione di valori;
c) l'attività di finanziamento, intesa in senso ampio quale messa a disposizione a clienti di disponibilità finanziarie".

L'ABI, inoltre, sottolinea la necessità che, con riferimento alla prima tipologia di reati peculiari, *"un particolare richiamo debba essere contenuto nel modello con riferimento a quelle attività in cui l'operatore bancario si trovi ad operare quale incaricato di un pubblico servizio"*.
B) Previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (modalità di gestione del rischio) ed individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, ispirandosi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione delle decisioni e dei controlli;
- richiamo al rispetto dei principi di correttezza e trasparenza e all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nell'intraprendere e gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione in sede di stipulazione ed esecuzione di contratti, aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, concessioni o appalti, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie;
- enfatizzazione del ruolo delle banche nella prevenzione e repressione dei reati di falso e coinvolgimento consapevole degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo dei valori trattati, dei quali si deve imporre - in caso di accertata o sospetta falsità - l'immediato ritiro dalla circolazione;
- definizione procedurale dei poteri e delle responsabilità e relativa divulgazione all'interno della Banca;
- diffusione dei Modelli e costante e puntuale formazione del personale, che non dovrà poter addurre, a scusante della propria illecita condotta, l'ignoranza delle disposizioni che disciplinano le diverse attività.

C) Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
D) Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
Infine, avuto riguardo all'eventuale sussistenza di rapporti di gruppo, l'ABI precisa che ciascuna banca è tenuta a dotarsi di un distinto sistema organizzativo, in funzione delle proprie dimensioni e dell'attività svolta, e di un proprio Organismo di Vigilanza. Tuttavia, è ammissibile che la Capogruppo, anche in un'ottica di contenimento

dei costi, informi le società controllate degli indirizzi da questa adottati in relazione alle disposizioni del menzionato Decreto.

2.2.2 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del Modello

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

Gli organi della Banca hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione delle strutture organizzative e delle procedure operative sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti e irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Banca).

Il contesto organizzativo della Banca è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il funzionamento; si tratta dunque di un sistema articolato che è definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui la Società è sottoposta in qualità di banca (Testo Unico Bancario, Testo Unico dell'Intermediazione Finanziaria, ecc.) e conseguenti disposizioni emanate dalle Autorità di Vigilanza, Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, ecc., 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.

Inoltre, il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, ai sensi del D. Lgs. n. 254/2016 (come aggiornato dalla Legge n. 145 del 30 dicembre 2018), è obbligato a redigere e pubblicare una Dichiarazione Consolidata di carattere non Finanziario ("DCNF") che - nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta - copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

La Dichiarazione deve descrivere il modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività di impresa, incluse le politiche praticate con riferimento alla gestione dei suddetti temi e dei principali rischi inerenti.

La Banca inserisce nel portale predisposto dalla Capogruppo i dati qualitativi e quantitativi richiesti al fine di consentire la stesura della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria del GBCI. I dati inseriti sono certificati con documenti giustificativi e la documentazione è a disposizione per le verifiche da parte degli Enti e delle Autorità competenti.

La DCNF approvata dalla Capogruppo viene pubblicata anche nel sito internet della Banca.

È dunque evidente che tale complesso di norme speciali, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità 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 e agli illeciti da prevenire, la Banca ha individuato:

- **(i)** Lo Statuto Sociale;
- **(ii)** il Codice Etico e la Carta dei valori del Credito Cooperativo;
- **(iii)** il Contratto di Coesione e le Politiche di Gruppo, le cui direttive di indirizzo e coordinamento sono recepite con delibera del CdA della Banca;
- **(iv)** i regolamenti interni e le Policy aziendali;
- **(v)** il sistema dei controlli interni;
- **(vi)** il sistema dei poteri e delle deleghe.

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, gli strumenti sopra elencati.

(i) Lo Statuto Sociale

L'articolo 2 dello Statuto sancisce la natura di banca "a responsabilità sociale" propria delle BCC, affermando che la Banca persegue, innanzitutto, obiettivi di utilità sociale, che si concretizzano nella funzione di promuovere *"il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche"* dei Soci e della comunità locale cui appartiene. Attribuisce inoltre il compito di promuovere lo sviluppo della cooperazione e l'educazione al risparmio e alla previdenza nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera.

Nel quadro della riforma del credito cooperativo già richiamata e del portato normativo introdotto dal novellato Testo Unico, dalle Disposizioni di vigilanza e dal Contratto di Coesione, lo Statuto tipo delle BCC continua a rappresentare il "punto focale" delle diverse fonti che regolano tali banche. In considerazione di ciò, le principali modifiche apportate allo Statuto tipo delle Banche Affiliate si sono rese necessarie per l'adesione al Gruppo e per tenere conto di previsioni di Legge o di Vigilanza.

In particolare, sono state inserite nuove norme statutarie che descrivono l'appartenenza della Banca al Gruppo, i poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo nonché i doveri che trovano fonte nel Contratto di Coesione e nell'accordo di garanzia e che sono esercitati anche mediante disposizioni vincolanti della Capogruppo. I poteri in oggetto, come individuati nelle norme primarie e di vigilanza, sono quelli inerenti al rispetto delle disposizioni in materia prudenziale e creditizia, comprese le disposizioni in materia di governo societario, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, il sistema dei controlli interni, il sistema informativo e la continuità operativa, le partecipazioni detenibili, le attività di rischio e conflitti d'interesse nei confronti di soggetti collegati, la trasparenza delle operazioni bancarie e le disposizioni in tema di usura e di antiriciclaggio.

(ii) Il Codice Etico e la Carta dei Valori del Credito Cooperativo

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità, la Banca ha adottato il Codice Etico, uno strumento di autoregolamentazione volontaria, parte integrante del modello di gestione. Contiene la mission, i valori aziendali e i principi che regolano le relazioni con gli stakeholder, a partire dall'identità aziendale. In alcuni ambiti di particolare rilevanza (es. diritti umani, tutela del lavoro, salvaguardia dell'ambiente, lotta alla corruzione) richiama regole e principi coerenti ai migliori standard internazionali.

La Carta dei Valori del Credito Cooperativo è il "patto" che lega la Banca alle comunità locali. Definisce le regole di comportamento, i principi cardine e gli impegni della Banca nei confronti del suo pubblico: Soci, clienti, collaboratori.

(iii) Il Contratto di Coesione e le Politiche di Gruppo

Il modello scelto dal Legislatore prevede la configurazione di gruppo su base contrattuale, attraverso la definizione di uno specifico accordo tra la Capogruppo (organismo centrale – *central body*) e le BCC (Banche Affiliate). Il "fulcro" del gruppo bancario cooperativo è, quindi, costituito dal Contratto di Coesione (art. 37-bis del TUB), attraverso il quale le banche affiliate hanno conferito alla Capogruppo poteri di direzione e coordinamento esercitabili, secondo un principio di proporzionalità, in funzione dello stato di salute delle banche stesse (approccio *risk-based*).

Il Contratto di Coesione del GBCI, sottoscritto nel mese di gennaio 2019 da tutte le Banche Affiliate (dalla nostra BCC lo scorso 11 gennaio 2019), declina i rispettivi e reciproci diritti e doveri delle componenti del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e dà atto, inoltre, del complesso dei poteri di direzione e coordinamento attribuiti alla Capogruppo. Tali poteri sono esercitati, in particolare, in materie e ambiti quali il governo societario, la pianificazione strategica, il governo dei rischi, il sistema dei controlli interni, i sistemi informativi e la garanzia in solido. Al riguardo, il Contratto di Coesione, oltre a contenere i poteri "generali" di indirizzo e coordinamento del Gruppo e delle controllate, disciplina anche i poteri specifici necessari ad assicurare l'unitarietà ed efficacia dei sistemi di gestione e controllo a livello consolidato, il rispetto dei requisiti prudenziali e degli obblighi di segnalazione applicabili al Gruppo e alle sue componenti nonché delle altre disposizioni in materia bancaria e finanziaria. A tali poteri si aggiungono quelli specificamente connessi al governo societario delle Banche Affiliate, con particolare riguardo alla composizione e nomina degli Organi sociali stabilendo, attraverso previsioni dello

Statuto tipo delle Banche Affiliate e di uno specifico regolamento assembleare ed elettorale tipo, la disciplina dei casi in cui la Capogruppo può motivatamente nominare, opporsi alla nomina o revocare uno o più componenti, fino a concorrenza della maggioranza, degli Organi di amministrazione e controllo delle Affiliate, nonché le modalità relative.
La Capogruppo è tenuta ad esercitare i propri poteri di direzione e coordinamento avendo come obiettivo quello di salvaguardare la stabilità del Gruppo e di ogni sua singola componente, nel pieno rispetto dei principi di sana e prudente gestione societaria e imprenditoriale, supportando le Affiliate nel perseguimento degli obiettivi fissati dallo Statuto delle BCC, salvaguardando e promuovendo lo spirito cooperativo e la funzione mutualistica delle stesse e del Gruppo nel suo insieme. Il coinvolgimento delle Banche Affiliate è attuato, tra l'altro, in specifici momenti consultivi delle BCC, previsti dal TUB, nei quali queste esprimono pareri non vincolanti per la Capogruppo (le Assemblee territoriali).
Le direttive di indirizzo e coordinamento della Capogruppo sono contenute, per ogni specifica materia, in regolamenti e policy adottati dalla Banca con delibere del CdA.
Il Regolamento assembleare ed elettorale tipo adottato dalle BCC descrive le forme, modalità e i termini sia delle fasi assembleari sia di quelle elettorali, con particolare riferimento alla consultazione con la Capogruppo, ordinariamente successiva alle nomine e preventiva invece, nel caso di banche che versino nelle situazioni specificamente individuate nel Contratto di Coesione.

(iv) I regolamenti interni e le Policy aziendali

Oltre alle Policy aziendali derivanti dall'adozione di quelle emanate dalla Capogruppo, la Banca ha un articolato sistema proprio di Regolamentazione interna, al cui contenuto integralmente si rimanda, limitandosi in questa sede alla mera elencazione:

- Delibera Quadro sui poteri delegali;
- Norme generali e struttura organizzativa;
- Norme per l'uso della firma;
- Norme in materia di procedimento di spesa;
- Disposizioni applicative relative al rapporto di lavoro;
- Norme sul rapporto di lavoro e comportamentali;
- Norme sulla sicurezza aziendale;
- Regolamento di cassa e dell'operatività di filiale;
- Regolamento sui sistemi di pagamento;
- Regolamento usura;
- Regolamento processo Soci;
- Regolamento tesoreria Enti;
- Regolamento sui flussi informativi;
- Regolamento disciplinare aziendale.

(v) Il sistema dei controlli interni

La Banca ha un sistema di controlli interni di I livello: controlli di linea che sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni (ad esempio, controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione) e che, per quanto possibile, sono incorporati nelle procedure informatiche. Sono effettuati dalle stesse strutture operative e di business, anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture medesime, ovvero sono eseguiti nell'ambito delle attività di back office. Le strutture operative e di business sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi e devono rispettare i limiti operativi loro assegnati coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi.
Il Modello organizzativo di Gruppo prevede l'esternalizzazione delle FAC (Funzioni Aziendali di Controllo) alla Capogruppo (cd. Esternalizzazione delle funzioni di controllo infra-gruppo), attuato attraverso la sottoscrizione di apposito contratto ed il conseguente affidamento delle attività di controllo di II e III livello alle unità organizzative delle rispettive FAC di Capogruppo (AML, Compliance, Risk Management e Internal Audit).

Sul fronte del presidio dei rischi e della struttura dei controlli interni, la Banca è impegnata - in stretto raccordo con le iniziative e gli indirizzi della Capogruppo - nella definizione di un sistema unitario di controlli interni finalizzato a consentire il controllo strategico, gestionale e tecnico-operativo del Gruppo nel suo complesso e sull'equilibrio gestionale delle singole sue componenti, società bancarie, finanziarie e strumentali controllate.
In particolare, Iccrea Banca, in qualità di Capogruppo del GBCI, orienta il Gruppo verso modelli di business coerenti con le esigenze delle Banche Affiliate e i tratti distintivi della loro operatività (localismo, relazione con i clienti e le istituzioni locali); persegue gli obiettivi di sviluppo del Gruppo garantendo, mediante un'equilibrata gestione del rischio, un'affidabile e sostenibile generazione di valore nel tempo; adotta misure organizzative ed assetti di Gruppo idonei a limitare i rischi derivanti dalle attività svolte dalle società del perimetro di direzione e coordinamento e dalla stessa Capogruppo, atti ad assicurare la solvibilità e la liquidità del Gruppo nel suo complesso e l'equilibrio e il corretto funzionamento dell'accordo di garanzia in solido sulla cui base le Banche Affiliate e la Capogruppo sono impegnate reciprocamente, sia in senso verticale (dalla Capogruppo alle BCC e viceversa) sia in senso orizzontale (le BCC reciprocamente).
In tale contesto il Gruppo sviluppa e attua il Processo di Gestione dei Rischi (PGR) nel rispetto del quadro regolamentare di riferimento, evolvendolo costantemente in funzione dei mutamenti del quadro stesso oltre che di quelli del contesto di mercato e gestionale interno.
Sul PGR opera il Sistema dei Controlli Interni (SCI) che deve, in generale, assicurare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficacia ed efficienza) e l'affidabilità delle Politiche di Governo dei Rischi (*Risk Policies*), modello di riferimento nello sviluppo organizzativo e di processo e nell'esecuzione sistematica di tutte le attività operative e di business poste in essere dalle società del Gruppo, a presidio della sana e prudente gestione e a supporto di una sostenibile attuazione della complessiva *risk strategy* definita.
L'articolazione dello SCI è stata disegnata in coerenza con l'assetto organizzativo del Gruppo e tiene conto della specifica operatività e dei connessi profili di rischio delle singole società che lo compongono.
Il RAF (*Risk Appetite Framework*) definisce gli obiettivi di rischio o propensione al rischio (*Risk Appetite*) e le soglie di tolleranza (*Risk Tolerance*) tenendo conto anche dei possibili scenari avversi. A partire dal RAF sono definiti coerenti limiti operativi declinati all'interno delle complessive Politiche di governo dei rischi. Queste ultime costituiscono a loro volta la declinazione normativa interna delle "regole" di assunzione e gestione dei rischi e sono parte integrante del Processo di Gestione dei Rischi (PGR). Il RAF ha l'obiettivo di esplicitare la visione di medio/lungo periodo del profilo di rischio desiderato, per il Gruppo nel suo complesso e per ciascuna società del Gruppo, definendo l'area di rischio entro la quale le funzioni di gestione devono operare nel perseguimento delle strategie aziendali.
Rispetto al RAF, la valutazione di adeguatezza patrimoniale e di liquidità (ICAAP e ILAAP) rappresenta il momento di verifica della tenuta delle scelte di *Risk Appetite* in termini di coerenza attuale e prospettica, rispettivamente, dei mezzi patrimoniali in relazione ai rischi che ne caratterizzano l'operatività e del profilo di liquidità operativa e strutturale, indirizzando l'eventuale successiva modifica delle scelte stesse nonché le conseguenti decisioni di strategia complessiva.
Nell'ambito dell'ICAAP, in particolare, la Capogruppo aggiorna la mappa dei rischi rilevanti che costituisce la cornice entro la quale sono sviluppate le attività di misurazione/valutazione, monitoraggio e mitigazione dei rischi. Per ciascuna tipologia di rischio identificata, vengono individuate le relative fonti di generazione nonché le strutture responsabili della gestione. Nello svolgimento delle attività citate, la Capogruppo tiene conto del contesto normativo di riferimento, dell'operatività in termini di prodotti e mercati di riferimento, delle specificità connesse alla natura delle banche cooperative a mutualità prevalente operanti in un network e, per individuare gli eventuali rischi prospettici, degli obiettivi strategici definiti dagli Organi competenti e declinati nel piano annuale, nonché di quanto rappresentato nel Risk Appetite Statement.
Nell'ambito dello SCI operano le Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC"), indipendenti e dedicate ad assicurare il corretto ed efficiente funzionamento del Sistema stesso che sviluppano e attuano il proprio modello di controllo attraverso l'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- supporto allo sviluppo dell'impianto e del processo di gestione dei rischi;
- monitoraggio nel continuo dell'adeguatezza dell'impianto e del processo di gestione dei rischi;
- monitoraggio nel continuo dei rischi e del loro contenimento entro i limiti indicati nel quadro di riferimento della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework - "RAF"*);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenzione del rischio che le società del Gruppo siano, anche involontariamente, coinvolte in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo);
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne.

Il Sistema dei Controlli Interni è soggetto a valutazione periodica da parte degli Organi Aziendali per accertarne l'adeguatezza rispetto ai requisiti normativi e ai principi e agli obiettivi definiti nelle Politiche del Gruppo in materia di assetto organizzativo delle FAC.

Il Sistema dei Controlli Interni riveste un ruolo centrale nell'organizzazione della Banca in quanto:

- rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli Organi Aziendali garantendo al contempo piena consapevolezza del contesto di riferimento ed efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni;
- orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo;
- presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli istituti di vigilanza prudenziale;
- favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

Coerentemente a quanto precede, il Sistema dei Controlli Interni:

- assicura 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;
- prevede attività di controllo diffuse ad ogni livello operativo e gerarchico;
- garantisce che le anomalie riscontrate siano tempestivamente portate a conoscenza dei livelli appropriati (gli Organi Aziendali, se significative) in grado di attivare tempestivamente gli opportuni interventi correttivi;
- prevede specifiche procedure per far fronte all'eventuale violazione di limiti operativi.

Il Gruppo ha definito un modello di governo delle Funzioni Aziendali di Controllo accentrato, sulla base del quale la Capogruppo disciplina i criteri di funzionamento e le principali attribuzioni delle Funzioni Aziendali di Controllo, definendo altresì le interrelazioni tra le stesse e con gli Organi Aziendali. In coerenza col modello adottato, la Capogruppo ha la responsabilità di dotare il Gruppo di un sistema unitario di controlli interni che consenta l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso, sia sull'equilibrio gestionale delle singole componenti.

A tal fine il Gruppo ha costituito apposite Funzioni Aziendali di Controllo, dotate di autonomia e indipendenza, dedicate ad assicurare il corretto ed efficiente funzionamento del Sistema dei Controlli Interni, e collocati alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- Area *Chief Audit Executive* (CAE) per la Funzione di revisione interna (*Internal Audit*);
- Area *Chief Risk Office* (CRO) per la Funzione di controllo dei rischi (*Risk Management*);
- Area *Chief Compliance Office* (CCO) per la Funzione di conformità alle norme (*Compliance*);
- Area *Chief AML Officer* (CAMLO) per la Funzione Antiriciclaggio (*Anti Money Laundering*).

Nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni di Gruppo, il Comitato di Coordinamento delle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "Comitato di Coordinamento"), coerentemente con le previsioni riportate nella relativa politica di Gruppo, consente di realizzare un'efficace e corretta interazione tra le FAC e tra queste e gli Organi

Aziendali, massimizzando le sinergie ed evitando ogni possibile sovrapposizione, ridondanza o carenza di presidio.
Nel Comitato di Coordinamento si esaminano, si approfondiscono e si concordano le tematiche riferibili alle diverse fasi nelle quali si articola l'azione svolta dalle Funzioni stesse (pianificazione, esecuzione, rendicontazione e seguimento) per assicurare uno sviluppo coordinato ed armonizzato del framework di gestione dei rischi di competenza attraverso l'individuazione di soluzioni metodologiche, di processo e di supporto informatico omogenee all'interno del Gruppo, nel rispetto delle specifiche peculiarità dei singoli ambiti operativi e di business delle Banche Affiliate e delle Società del Gruppo nelle quali trovano applicazione.
In termini di governo e responsabilità del complessivo impianto del Sistema dei Controlli Interni, il modello adottato nel GBCI incardina nelle responsabilità della Capogruppo la definizione delle strategie, dei processi e delle metodologie di controllo, degli strumenti, dei meccanismi e degli standard di programmazione e rendicontazione delle attività, nonché dell'esecuzione dei controlli di secondo e terzo livello.
In tale ambito l'accentramento delle Funzioni Aziendali di Controllo è stato declinato operativamente nelle diverse Entità del Gruppo attraverso un modello di funzionamento che prevede, alternativamente:

- l'indirizzo ed il coordinamento di Funzioni Aziendali di Controllo costituite localmente, delle quali la Capogruppo assume la responsabilità funzionale;
- l'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo, disciplinata per il tramite di appositi accordi di esternalizzazione.

Il modello di accentramento delle Funzioni Aziendali di Controllo si attua con riguardo alla Banca attraverso l'esternalizzazione alla Capogruppo delle FAC di secondo e terzo livello, disciplinata per il tramite di un apposito accordo.
I servizi FAC esternalizzati sono svolti da personale delle FAC della Capogruppo in possesso dei requisiti di adeguatezza professionale, in particolare in relazione agli incarichi di Responsabile.
La designazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo delle Banche Affiliate viene effettuata direttamente dal Responsabile della Funzione Aziendale di Controllo della Capogruppo, con il supporto del Chief Operating Officer della Capogruppo.

La Funzione Internal Audit

L'Area *Chief Audit Executive* (CAE) svolge, per il tramite delle unità organizzative coordinate, le attività di controllo di III livello, volte a valutare la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni, del sistema informativo, del processo di gestione dei rischi, nonché del c.d. Risk Appetite Framework e a fornire suggerimenti e raccomandazioni finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e delle politiche e dei processi di gestione e controllo dei rischi del Gruppo.
Nell'ambito dell'Area *Chief Audit Executive* è proseguita l'implementazione della Funzione *Internal Audit* secondo il modello disegnato in sede di costituzione del GBCI sia dal punto di vista organizzativo che metodologico, al fine di assolvere i propri compiti e responsabilità in modo unitario e coordinato fra la Capogruppo, le Società del Perimetro Diretto ed Indiretto e tutte le Banche Affiliate.
In tale contesto, per tener conto delle peculiarità del GBCI, sono state previste, fra l'altro, le seguenti unità organizzative appositamente strutturate per supportare il CAE nello svolgimento delle proprie funzioni:

- UO "Supporto Operativo Audit", cura attività di carattere operativo e amministrativo supportando il CAE, i RIA delle Banche Affiliate/Società del Perimetro Diretto e Indiretto e i Responsabili delle altre unità organizzative della Funzione nell'adempimento delle rispettive responsabilità;
- UO "Audit BCC", deputata all'esecuzione delle attività di internal audit afferenti alle Banche Affiliate, a supporto del *Chief Audit Executive* e dei Responsabili *Internal Audit* delle stesse, sulla base di specifico contratto di esternalizzazione e in coerenza con i processi, le metodologie e gli strumenti di audit definiti dalla Funzione;
- UO "Audit Rete", deputata all'esecuzione delle attività di *internal audit* sugli sportelli delle Banche Affiliate del Gruppo e di Banca Sviluppo, in coerenza con i processi, le metodologie e gli strumenti di audit definiti dalla Funzione.

In funzione delle dimensioni aziendali, il modello organizzativo per l'Audit di rete prevede la creazione di un'unità organizzativa interna, con dipendenti della Banca, dedicata a tali attività e dipendente funzionalmente dall'UO Audit rete di Capogruppo (per le Banche di maggiori dimensioni come la BCC ravennate, forlivese e imolese), oppure l'esercizio dell'attività di Audit rete da parte di dipendenti della Capogruppo collocati presso l'UO Audit Rete.

La Funzione Risk Management

L'Area *Chief Risk Officer* ha la responsabilità, a livello di Gruppo, delle attività di controllo di II livello riferite alla gestione dei rischi creditizi, finanziari ed operativi, inclusi i rischi informatici. Rappresenta il referente degli Organi Aziendali della Capogruppo per le materie di competenza, esprimendo una visione integrata e di sintesi del complesso dei rischi assunti e gestiti dalle singole entità e dal Gruppo nel suo complesso.

L'assetto organizzativo della funzione *Risk Management* della Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, oltre a strutture in staff e supporto al CRO (es. Convalida), prevede:

- una struttura di "*Group Risk Management*", che assicura il presidio ed il coordinamento delle unità organizzative dedicate ai singoli profili di rischio, volte, ciascuna per l'ambito di competenza, allo sviluppo e alla manutenzione dei framework metodologici di assunzione e gestione dei rischi specifici, nonché alla valutazione e monitoraggio dei rischi stessi e all'individuazione delle eventuali misure di mitigazione;
- una struttura di "BCC Risk Management", che costituisce il "centro di controllo" del profilo di rischio delle singole Banche Affiliate, con responsabilità di controllo ed attivazione dei processi di *Early Warning System*, oltre a rappresentare il vertice delle strutture di Risk Management territoriali e a collaborare con il *Group Risk Management* nella definizione degli aspetti metodologici e di funzionamento dei processi di *Risk Management*, con particolare riferimento agli aspetti inerenti alle Banche Affiliate;
- strutture a diretto riporto (es. Convalida) e di supporto al CRO.

All'interno della struttura "BCC *Risk Management*" di Capogruppo è prevista la presenza di coordinatori d'area (responsabili delle varie UO Coordinamento RM BCC) e la nomina di uno "Specialista Territoriale RM", che rappresenta lo specialista di *Risk Management* del territorio di riferimento. In tale ambito, lo Specialista Territoriale RM, con il contributo di eventuali collaboratori, supporta i *Risk Management* delle Banche Affiliate nella declinazione e nell'adozione delle strategie, delle politiche e dei processi di rilevazione, valutazione e controllo dei rischi definiti dalla Funzione *Risk Management* a livello di GBCI.

Le singole attività, previste per la Funzione di Risk Management, rientrano in due aree specifiche:

- Gestione strategica (Early Warning System, RAF- RAS, Operazioni di maggior rilievo – OMR, Politiche di esternalizzazione, Piani di remunerazione e incentivazione, Politiche di innovazione, Supporto alla pianificazione strategica e operazione);
- Gestione Operativa misurazione, valutazione e monitoraggio dei vari rischi (Credito, Liquidità, Rischi Finanziari, Rischi Operativi, Soggetti collegati, altri rischi).

La Funzione formalizza i risultati delle proprie attività in specifici report periodici e annualmente in un documento consuntivo riepilogativo. Tali risultati sono oggetto di illustrazione agli Organi aziendali oltre che presentati anche nell'ambito del Comitato Rischi endoconsiliare.

La Funzione Compliance

La Funzione *Compliance* costituisce il presidio a livello di Gruppo delle attività di controllo di II livello, secondo un approccio *risk based*, riferite alla gestione del rischio di non conformità. La Funzione *Compliance* del Gruppo è identificata presso l'Area *Chief Compliance Officer*.

Il Responsabile dell'Area *Chief Compliance Officer*, a cui è attribuita la responsabilità della Funzione *Compliance* di Capogruppo, dirige e supervisiona, anche per il tramite dei singoli Responsabili delle Funzioni *Compliance* delle Banche Affiliate e delle società del Gruppo (*Compliance Officer*) e dei Responsabili delle altre unità organizzative della Funzione, il processo di gestione del rischio di non conformità, garantendo indirizzo e coordinamento per l'adempimento delle attività di Compliance per il Gruppo, coerentemente a quanto previsto dal Contratto di Coesione, dalla *Policy* e dal Regolamento della Funzione.

In tale contesto, sulla base del modello organizzativo e operativo di Gruppo e degli accordi per l'esternalizzazione della Funzione *Compliance* delle Banche Affiliate, la funzione svolge, con riferimento all'intero perimetro di Gruppo, le attività finalizzate all'individuazione, valutazione e monitoraggio delle norme applicabili, misurando e valutando l'impatto delle stesse sui processi e sulle procedure aziendali e definendo le politiche di prevenzione e di controllo, nel rispetto del livello di rischio e dei limiti indicati nel *Risk Appetite Framework.*

Nell'ambito dell'implementazione della Funzione *Compliance* secondo il modello disegnato in sede di costituzione del GBCI, al fine di tenere in considerazione le peculiarità proprie del Gruppo, è stata prevista la strutturazione della UO *Compliance* BCC Affiliate, dedicata al coordinamento ed al presidio operativo del modello di controllo di secondo livello afferente il perimetro delle Banche Affiliate e le Società del Perimetro Diretto Banca Sviluppo e BCC Sistemi Informatici, coerentemente con le metodologie, i processi e gli strumenti di *Compliance* definiti nell'ambito della Funzione e in linea con quanto previsto dagli accordi di servizio per l'esternalizzazione delle funzioni *Compliance* delle Banche Affiliate. L'UO *Compliance* delle BCC Affiliate è articolata territorialmente attraverso Presidi *Compliance* e DPO periferici a cui è demandata l'esecuzione delle attività operative previste dal modello di controllo di secondo livello in materia di gestione del rischio di non conformità adottato dalla Capogruppo, in coerenza con i sopra richiamati contratti di esternalizzazione.

La Funzione di Antiriciclaggio

La Funzione di Antiriciclaggio costituisce il presidio a livello di Gruppo delle attività di II livello riferite alla prevenzione e contrasto della realizzazione di operazioni di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo, verificando nel continuo che i presidi di controllo e i sistemi informativi siano in grado di garantire l'osservanza delle norme di legge e regolamentari previste in materia.

La Funzione Antiriciclaggio del Gruppo è identificata presso l'Area *Chief AML Office* che assicura la definizione di indirizzi, principi organizzativi e politiche in materia di governo del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo e ne controlla l'attuazione da parte delle unità organizzative preposte e dei Presidi Periferici. Al *Chief AML Officer* è attribuita la responsabilità della Funzione Antiriciclaggio di Iccrea Banca ed è conferita la delega per le segnalazioni di operazione sospetta per il perimetro di Iccrea Banca dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'implementazione della Funzione Antiriciclaggio secondo il modello disegnato in sede di costituzione del GBCI, al fine di tenere in considerazione le peculiarità proprie del Gruppo, è stata prevista la strutturazione della UO AML BCC Affiliate al fine di garantire il coordinamento ed il presidio operativo del modello di controllo antiriciclaggio con riferimento al perimetro delle Banche Affiliate. In particolare, la Funzione Antiriciclaggio delle Banche Affiliate, esternalizzata alla Capogruppo in virtù di contratti di esternalizzazione e incardinata principalmente nei Presidi Periferici della Capogruppo, è soggetta al coordinamento e all'attività di monitoraggio da parte della UO AML BCC Affiliate. A tal fine, a riporto della UO AML BCC Affiliate sono stati introdotti i cd. Presidi AML Periferici che rappresentano la struttura Antiriciclaggio dislocata presso il Presidio Periferico, cui è demandata, in virtù dei sopra richiamati contratti di esternalizzazione, l'esecuzione delle attività di supporto previste dal modello di controllo di secondo livello in materia di gestione del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

Comitato Rischi endoconsiliare

Le Politiche di Governo societario del Gruppo Iccrea disciplinano le attività degli Organi e dei soggetti del governo societario e la relativa regolamentazione, anche con riferimento ai Comitati endoconsiliari.

La Banca, facendo parte delle cosiddette "Banche intermedie", ha costituito un Comitato Rischi endoconsiliare, secondo quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 1° agg. sul Governo societario (6 maggio 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV).

Tale Comitato, che svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di rischi e sistema dei controlli interni, nonché le funzioni relative alle attività connesse ai rischi e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, è composto da 3 Amministratori Indipendenti e il Presidente, in tale veste, svolge il ruolo di referente (link auditor) per l'attività di internal audit esternalizzata.

Il Comitato Rischi endoconsiliare svolge i seguenti compiti:

- fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione in relazione alle proposte di nomina dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e del Delegato SOS;
- interloquisce direttamente con i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della propria Entità e ne segue costantemente le attività e le relative risultanze;
- monitora l'esecuzione delle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione, nonché dagli Organi Aziendali della Capogruppo, avvalendosi dell'apporto delle Funzioni Aziendali di Controllo, valutando costantemente l'adeguatezza e l'efficacia del Sistema dei Controlli Interni;
- esamina preventivamente i piani delle attività, le relazioni annuali e gli ulteriori flussi informativi relativi alle attività di controllo svolte dalle Funzioni Aziendali di Controllo ed indirizzate al Consiglio di Amministrazione;
- esprime valutazioni e formula pareri al Consiglio di Amministrazione sul rispetto dei principi a cui devono essere uniformati il Sistema dei Controlli Interni e l'organizzazione aziendale.

Il Presidente del Comitato Rischi endoconsiliare coincide con l'Amministratore con delega al sistema dei controlli interni e rappresenta il riferimento delle eventuali risorse individuate presso le Banche Affiliate, siano esse inquadrate come referenti della funzione esternalizzata ovvero operanti nelle unità organizzative di supporto operativo.

(vi) Il sistema dei poteri e delle deleghe

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

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato alcune delle proprie attribuzioni al Comitato Esecutivo ed al Direttore Generale al fine di assicurare unitarietà alla gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai responsabili delle strutture organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti.

Sono inoltre formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza, sia esterna che interna e le relative facoltà sono attribuite ai dipendenti in forma abbinata o singola.

Tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza nell'ambito della Banca. Analogamente è diffuso il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che definisce i poteri delegati, i ruoli funzionali e le responsabilità (Delibera Quadro sui poteri delegati).

Anche le procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diramate all'interno della Banca attraverso specifica normativa. Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

2.2.3 Individuazione delle attività a rischio

Ai sensi dell' 6, comma II, lett. a) del Decreto, il Modello deve *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

Pertanto, nella costruzione del presente Modello, si è provveduto all'identificazione dei processi societari sensibili alla commissione dei Reati di cui al Decreto, procedendo ad un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Banca nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare, per ogni singolo settore, i relativi rischi di Reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività.

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere ed esaminare la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società, quali:

- Statuto;
- organigramma;
- deleghe e procure;

- regolamenti interni e procedure operative formalizzate;
- policy di gruppo;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- contratti significativi;
- ultimo bilancio di esercizio.

Si è poi proceduto ad effettuare una mappatura di tutta l'attività della Banca, articolata sulla base dei processi aziendali, singolarmente esaminati quanto ai precisi contenuti, alle concrete modalità operative, alla ripartizione delle competenze, alla sussistenza o insussistenza di rischio di commissione di Reato.

In ragione dell'attività della Banca, si è ritenuto di concentrare maggiore attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di Reato, quali, in particolare, i Reati contro la Pubblica Amministrazione, i Reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici, i Reati societari, i Reati tributari, i Reati di abuso di mercato, i Reati di riciclaggio ed autoriciclaggio, i Reati in materia di sicurezza del lavoro, i Reati informatici, i Reati contro l'industria ed il commercio, i Reati in materia di violazione del diritto d'autore, il Reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i Reati di criminalità organizzata, i Reati ambientali, il Reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la libertà individuale, ai Reati di razzismo e xenofobia, ai Reati relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche, ai Reati transnazionali si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Banca non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della Banca e nella Carta dei valori, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, di tutela della personalità individuale, di correttezza, di trasparenza, di moralità, di rispetto delle leggi e dei provvedimenti delle autorità pubbliche (e, *in primis*, dell'autorità giudiziaria).

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di Reati è stata effettuata mediante interviste condotte singolarmente con i Responsabili di ciascuna Funzione che descrivono le modalità operative di ciascuna Ufficio, il tutto documentato mediante specifiche verbalizzazioni.

Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Le categorie di attività identificate nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di Reato sono le seguenti:

1. Gestione dei rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
2. Gestione delle ispezioni da parte degli Enti Pubblici competenti e dei rapporti con le Autorità pubbliche di controllo o Autorità di Vigilanza;
3. Gestione degli interventi agevolativi;
4. Gestione delle Risorse Umane;
5. Gestione del patrimonio immobiliare e dei beni mobili di valore artistico, gestione delle procedure acquisitive di beni e di servizi e gestione degli incarichi professionali;
6. Gestione degli omaggi, spese di rappresentanza, beneficenze e sponsorizzazioni;
7. Gestione dei contenziosi e degli accordi transattivi;
8. Gestione del credito;
9. Gestione della finanza;
10. Gestione ed utilizzo dei sistemi informatici e del patrimonio informativo di Gruppo;
11. Gestione dei rapporti infragruppo;
12. Gestione dei valori;
13. Gestione contabilità, bilancio e fiscalità;
14. Gestione dell'informativa periodica;
15. Gestione dei rapporti con i soggetti ai quali la legge attribuisce poteri di controllo (Soci, Collegio Sindacale, Società di Revisione, ecc.);

16. Gestione delle operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale;
17. Gestione delle attività assembleari (convocazione, svolgimento e verbalizzazioni);
18. Gestione degli ordini e delle operazioni di mercato;
19. Gestione e trattamento delle informazioni privilegiate;
20. Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
21. Gestione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
22. Gestione dei rischi in materia ambientale.

2.2.4 Identificazione e analisi degli attuali presidi di rischio

Per le suddette aree a rischio si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle relative attività di descrivere le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.
Il risultato di siffatta attività è stato documentato in specifiche schede.

2.2.5 Gap analisys

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata dalle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le carenze del sistema organizzativo aziendale esistente.
Nei casi in cui siano state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate dal sistema di controlli in essere, si è proceduto ad individuare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi ritenuti più efficaci ed idonei a prevenire in concreto le ipotesi di rischio identificate.

2.2.6 Definizione dei protocolli

Per le aree a rischio di reato, per le quali non fosse già presente un sufficiente presidio di controllo, si sono definiti protocolli che contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

2.3. Le finalità perseguite con l'adozione del modello

Nonostante gli strumenti aziendali illustrati nei paragrafi precedenti risultino di per sé idonei anche a prevenire i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Banca, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.
In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Banca (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della stessa, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale Reato è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Banca intende attenersi sia agli stessi interessi della Banca anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Banca in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Banca di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Banca;

- consentire alla Banca, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

2.4. Destinatari

I destinatari del Modello sono:

- i soggetti che, nell'ambito della Banca, 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 ed il controllo della stessa (i cc.dd. soggetti apicali);
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, ossia i dipendenti della Banca, ivi compresi i dirigenti nonché i soggetti utilizzati dalla Banca nell'ambito di somministrazione di lavoro e di appalto di servizi;
- i sindaci;
- i collaboratori e, in generale, i consulenti esterni, i *partners* commerciali (imprese individuali e/o società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Banca per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi i fornitori e gli appaltatori. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello, prevedendosi che la violazione degli impegni o, comunque, eventuali condotte illecite poste in essere in occasione o comunque in relazione all'esecuzione degli incarichi costituiranno a tutti gli effetti grave inadempimento ai sensi dell'art. 1455 cod. civ. ai fini della risoluzione del contratto.

2.5. Struttura del modello

Il presente Modello si compone

- di una **Parte Generale**, ove sono definiti i contenuti e le finalità del Decreto; le funzioni ed i principi del Modello, le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, l'attività di formazione e informazione, il sistema disciplinare;
- di una **Parte Speciale**, ove sono esaminate le attività aziendali che presentano profili di rischiosità in relazione alle tipologie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, per ogni singola fattispecie di reato, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Banca, tale Parte Speciale contiene l'indicazione del reato (denominazione e testo dell'articolo), una breve descrizione delle modalità di realizzazione dell'illecito e le sanzioni in capo all'Ente quali previste dal Decreto, individua le aree a rischio reato, definisce i comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti che operano nei relativi processi al fine di prevenire la commissione dei reati in esame, illustra gli strumenti di controllo preventivi interni già in atto, determina il fattore di rischio inerente e definisce ulteriori protocolli eventualmente ritenuti necessari per garantire la prevenzione delle medesime condotte criminose.

Il Modello si completa con i seguenti **Allegati** che ne costituiscono parte integrante:

1) il Codice Etico;
2) l'organigramma societario;

Inoltre costituiscono parte integrante del Modello, anche se non allegati, i seguenti documenti interni:

- sistema di deleghe e procure vigenti:
- i protocolli, regolamenti e policy interne.

2.6. Procedure di adozione, integrazione, modifica ed aggiornamento del modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello.
Inoltre il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità in merito all'efficace attuazione del Modello e pertanto compete allo stesso il potere di aggiornarlo, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal Decreto.
Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni del Modello nonché l'adozione di nuovi protocolli interni devono essere sempre comunicate all'Organismo di Vigilanza.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.)

3.1. Costituzione, nomina e composizione dell'organismo di vigilanza

In conformità alle disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, lett. b), del Decreto, la Banca ha costituito l'Organismo di Vigilanza e controllo (di seguito O.d.V.), un organo con struttura collegiale, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento, sull'efficienza, sull'osservanza, nonché sull'aggiornamento del Modello.
L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina anche il compenso e ne nomina il Presidente.
Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto indicato all'articolo 6, comma 4 bis, del Decreto ed a quanto previsto dallo Statuto, può attribuire le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale. In tal caso, il Presidente del Collegio Sindacale è anche il Presidente dell'O.d.V.; inoltre il compenso per la funzione di membro dell'O.d.V. è stabilito dall'Assemblea dei Soci.
La nomina deliberata dal Consiglio di Amministrazione deve essere accettata da ciascun membro designato.
Dell'avvenuto conferimento dell'incarico – ovvero di qualunque successivo cambiamento nella composizione dei relativi membri – sarà formalmente data comunicazione ai livelli aziendali interessati, anche mediante la illustrazione dei poteri, compiti, dell'Organismo di Vigilanza.

3.2. Requisiti di eleggibilità dei componenti dell'O.d.V.

L'O.d.V. deve essere composto da membri in possesso di specifiche competenze tecnico professionali adeguate ai compiti che tale organo è chiamato a svolgere.
Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere adeguati requisiti di: autonomia; indipendenza; professionalità; continuità di azione; oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.
Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate all'O.d.V., si prevede che:

- le attività dell'O.d.V. non devono essere preventivamente autorizzate da alcun organo della Banca;
- l'O.d.V. ha accesso a tutte le informazioni, ai documenti della Banca, compresi quelli disponibili su supporto informatico, ritenuti rilevanti per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo stesso, e può chiedere direttamente le informazioni a tutto il personale della Banca stessa;
- la mancata collaborazione con l'O.d.V. costituisce illecito disciplinare;
- le attività svolte dall'O.d.V. in ordine all'adeguatezza del Modello non sono soggette alla valutazione degli organi della Banca, ciò nonostante, rimane in capo al Consiglio di Amministrazione la responsabilità in merito all'adeguatezza ed all'efficacia del Modello;
- l'O.d.V. ha facoltà di disporre, in autonomia e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie stanziate dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

Quanto al requisito dell'indipendenza, si prevede che:

- l'eventuale componente interno dell'O.d.V., deve godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non deve essere titolare di funzioni di tipo esecutivo;
- in ogni caso tutti i membri che ne fanno parte non devono essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali della stessa che saranno poi oggetto di controllo da parte dell'O.d.V.

In relazione al requisito della professionalità, si prevede che:

- i componenti esterni devono essere professionisti scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, controllo e gestione dei rischi aziendali, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro;
- l'eventuale componente interno deve avere un elevato grado di conoscenza delle procedure aziendali.

Con riferimento, infine, alla continuità d'azione, l'O.d.V. deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, assicurandone l'opportuno aggiornamento.

3.3. Cause di ineleggibilità e decadenza

Non possono essere nominati membri dell'Organismo e se designati decadono:

- coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per avere personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- gli interdetti, gli inabilitati, i falliti;
- il coniuge, i parenti o affini con amministratori, sindaci o dipendenti della Banca fino al secondo grado incluso.

I membri dell'Organismo sono tenuti a far conoscere immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette situazioni in quanto comportano la decadenza dall'incarico. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente la permanenza in capo a ciascun componente dell'O.d.V. dei requisiti di onorabilità, di assenza di conflitti di interesse e di assenza di rapporti di parentela con i vertici societari, nonché ogni altro requisito o condizione la cui sussistenza è prevista dal Modello all'atto della nomina.

3.4. Durata in carica, rinuncia e revoca dei componenti dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

Qualora le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano affidate al Collegio Sindacale, il mandato scade in coincidenza con quello previsto per il Collegio Sindacale.

Dal momento della cessazione dell'incarico per scadenza del mandato triennale, l'O.d.V. continuerà a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio* fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso da parte del Consiglio di Amministrazione che vi provvederà senza indugio.

Il componente dell'O.d.V. è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, rassegnando le proprie dimissioni volontarie.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo di Vigilanza, con delibera motivata, per giusta causa. Rappresentano, a titolo esemplificativo, ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'O.d.V.:

a) la pronuncia di una sentenza di condanna della Banca ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
b) la mancata partecipazione a più di n. 3 (tre) riunioni consecutive senza giustificazione;
c) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
d) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o il licenziamento o comunque la cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di rinuncia, revoca, morte o decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sostituzione. Il mandato del nuovo membro avrà la stessa scadenza del mandato dei membri già in carica.

Qualora le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano affidate al Collegio Sindacale, in caso di rinuncia, morte revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, decade l'intero Organismo ed il Consiglio di Amministrazione procederà senza indugio alla nomina dei nuovi componenti dello stesso.

3.5. Convocazione, voto e delibere

L'O.d.V. si riunisce almeno trimestralmente, e comunque ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno, ovvero uno dei componenti ne faccia richiesta scritta al Presidente con indicazione dell'ordine del giorno.
L'O.d.V. potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello. L'O.d.V. riferisce in modo collegiale al Consiglio di Amministrazione secondo le modalità previste dal Modello.
Si intendono validamente costituite le riunioni dell'O.d.V. anche a mezzo di audioconferenze o videoconferenze, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e possano intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti discussi. In questi casi, la riunione dell'O.d.V. si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente. Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti.
Le riunioni dell'O.d.V. sono presiedute dal Presidente, il quale ha facoltà di nominare, di volta in volta, un Segretario, anche estraneo all'O.d.V.
Di ogni riunione il Segretario redige apposito verbale che viene diffuso per conoscenza a tutti i componenti e sottoscritto dal Presidente e dal Segretario stesso. Tutti i verbali di riunione dell'O.d.V. sono conservati presso il Servizio Segreteria Generale, in apposito libro numerato.
Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei componenti presenti. Ciascun componente dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. È fatto obbligo a ciascun componente dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui tale persona si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. Qualora non venga rispettato l'obbligo di astensione, la delibera viene ritenuta non valida, se la maggioranza necessaria è stata raggiunta con il voto del componente l'O.d.V. che avrebbe dovuto astenersi.

3.6. Compiti e poteri dell'O.d.V.

L'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice della Banca e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine al proprio operato.
All'O.d.V. è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e alla idoneità delle procedure adottate alla prevenzione dei Reati di cui al Decreto;
- promuovere ed assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari dello stesso;
- verificare lo stato di aggiornamento del Modello, segnalando con tempestività al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento e/o della struttura aziendale.

A tal fine l'O.d.V. ha, tra l'altro, il compito di:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della "mappatura" aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con le diverse figure apicali delle aree a rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- controllare l'effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del Modello o che siano da esso richiamate. In particolare, all'O.d.V. devono essere messi a disposizione tutti i dati possibili al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico;
- curare la gestione delle segnalazioni di vigilanza "whistleblowing", la relativa verifica sulla fondatezza e la tutela in capo ai soggetti segnalanti; dare evidenza dell'attività di verifica alla direzione aziendale secondo apposita procedura;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello (adozione clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario, a fornire indicazioni di indirizzo per un corretto aggiornamento degli elementi stessi;
- programmare le attività di verifica su base annuale, in conformità al programma preventivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione;
- in presenza di violazioni del Modello, o mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, alle prescrizioni indicate dall'O.d.V., procedere alla segnalazione al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alla documentazione ed alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, e/o per il mezzo di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'O.d.V., o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'O.d.V.
L'O.d.V, ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Direttore generale ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

3.7. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.
I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.
Le informazioni in possesso dei componenti dell'Organismo vengono trattate in conformità con le normative vigenti in materia di trattamento dei dati personali e delle informazioni riservate.
L'inosservanza dei suddetti obblighi da parte di uno dei componenti dell'O.d.V., qualora accertata, dovrà essere comunicata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione da parte del Presidente o dal componente più anziano al fine di permettere allo stesso Consiglio di valutare se disporre la revoca del mandato al componente in questione.

3.8. Budget di spesa

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo il *budget* di spesa annua, sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso, che potrà essere utilizzato dall'O.d.V., a propria discrezione in piena autonomia, nell'esecuzione dei compiti ad esso affidati.
Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'O.d.V. e dei contenuti professionali, lo stesso potrà avvalersi nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate dal *budget*, della collaborazione di altre funzioni di direzione della Banca che di volta in volta si rendessero necessarie, nonché di professionisti esterni.
L'O.d.V. potrà avvalersi dell'ausilio di uno o più segretari selezionati fra il personale interno o fra professionisti esterni alla Banca sempre nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate dal *budget*, con il compito di: convocare l'O.d.V. a richiesta dei soggetti legittimati, redigere bozze dei verbali da sottoporre all'approvazione dell'O.d.V., accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, affiancare l'O.d.V. in tutte le attività necessarie al miglior espletamento delle sue funzioni.

L'O.d.V. può disciplinare il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del *budget* assegnato – con apposito Regolamento, in aggiunta a quanto già previsto dal Modello Organizzativo, comunicato al Consiglio di Amministrazione.

3.9. Compensi

Il Consiglio di Amministrazione determina, all'atto della nomina e per l'intero periodo dell'incarico, un compenso annuo. Tale compenso deve esser conforme alle politiche retributive della Banca così come presentate all'Assemblea dei Soci.
Qualora le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano affidate al Collegio Sindacale, il compenso per la funzione di membro dell'O.d.V. è stabilito dall'Assemblea dei Soci.
I membri dell'O.d.V. hanno, comunque, diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico.
Il Consiglio di Amministrazione riconosce altresì a ciascun componente dell'O.d.V. una copertura assicurativa per responsabilità civile, sia per danni verso la Banca e terzi, sia per spese legali anche di difesa, con gli stessi massimali di quelli previsti per gli amministratori della Banca e con esclusione del diritto di rivalsa, a cura e spese della Banca stessa.

3.10. Verifiche e reporting nei confronti degli Organi Societari

In relazione a quanto sopra, sono assegnate all'O.d.V. due linee di reporting:

- la prima su base continuativa, nei confronti del Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta l'O.d.V. ravvisi la necessità di segnalare particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello;
- la seconda, con periodicità annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel caso in cui questo non eserciti le relative funzioni. In particolare, ogni anno in sede di approvazione del bilancio, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta in merito all'attuazione del Modello ed all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.), nonché segnala eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, presentando il piano di vigilanza per l'anno successivo.

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.
Il reporting dell'O.d.V. nei confronti del Consiglio di Amministrazione avverrà solo con le modalità sopra descritte e sarà esercitato anch'esso sempre in modo collegiale.

3.11. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.

(i) Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi ed in caso di segnalazioni whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i fornitori, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i *partner* commerciali, o altri soggetti) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.
Devono essere segnalate senza ritardo le notizie circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, concernenti:

- la commissione o la ragionevole convinzione di commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/01;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nella normativa interna in esso richiamata;
- l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.Lgs. n. 231/01;

- le conclusioni delle verifiche ispettive depositate da funzioni di controllo interno o esternalizzate da cui risultano eventuali responsabilità per Reati di cui al Decreto;
- procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/01, qualora tali indagini coinvolgano la Banca o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Banca stessa;
- la variazione della struttura organizzativa e la variazione delle deleghe e dei poteri;
- la variazione delle aree a rischio, la realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello;
- i contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione e l'erogazione di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla Banca;
- le informazioni relative ai clienti e ai fornitori della Banca indagati per reati sanzionati dal Decreto;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite lettera all'indirizzo "Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese Soc. coop., Organismo di Vigilanza", Faenza (RA), Piazza della Libertà n. 14; ovvero e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@labcc.it.

Inoltre, ai sensi delle varie fonti normative che prevedono l'adozione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni alle disposizioni che regolamentano specifici settori (TUB, TUF, normativa antiriciclaggio, whistleblowing, ecc.), le segnalazioni possono essere effettuate, dal personale necessariamente in forma non anonima, secondo le disposizioni e modalità dettate dal Regolamento sui sistemi di segnalazione delle violazioni.

Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni deve fornire tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, in presenza di tematiche sensibili ai fini del D.Lgs. n. 231/01.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni, chiedendo eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, e procedendo alle indagini del caso e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'O.d.V. agirà in modo da garantire, secondo i termini dettati dalla legge, i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Banca assicura e garantisce che i membri dell'O.d.V. non potranno essere soggetti a ritorsioni in conseguenza dei compiti assegnati; la medesima protezione viene assegnata ai dipendenti e funzionari della Banca che collaborano con l'O.d.V.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione;
- l'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro;
- il sistema disciplinare previsto dal Decreto, in attuazione del quale sono stabilite le sanzioni indicate nel Capitolo 5 che segue, si applica anche a chi: viola gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi; o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni di fatti che risultino infondati.

(ii) Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dai Responsabili delle Funzioni Aziendali, dalle Funzioni Compliance, Internal Audit, Risk Management e Antiriciclaggio.

Un elenco delle informative da far pervenire all'O.d.V. al verificarsi dell'evento o periodicamente e dei canali utilizzabili viene descritto in modo puntuale in apposita procedura di comunicazione.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

4.1. Diffusione del modello

La Banca, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dunque anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano, anche occasionalmente, nell'interesse o a vantaggio della Banca (collaboratori, consulenti esterni, fornitori, ecc.) svolgendo un'attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere in responsabilità amministrativa.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti 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 adeguato sistema di procedure e controlli.

4.2. Informazione e formazione del personale

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Banca formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti aziendali presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, le tutele previste per chi segnala fatti illeciti, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun collaboratore.

Con questa consapevolezza, le attività di formazione e comunicazione interna - rivolte a tutto il personale - hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

La Banca ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione - gestito dalla Direzione Risorse Umane in stretta collaborazione con l'O.d.V. - finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione, si prevede:

- la diffusione del Modello sull'*Intranet* aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti;
- la consegna ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società della copia del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita, anche attraverso posta elettronica;
- la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, del Modello, anche attraverso posta elettronica.

La **formazione del personale** si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Banca e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio,

attraverso interventi diversificati a seconda della posizione e del ruolo ricoperto dal dipendente, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.
Pertanto, in linea generale, si prevedono moduli di formazione generale e moduli di approfondimento specifici e mirati, nei contenuti e nella frequenza, per ciascuna area ritenuta a rischio, in funzione della qualifica dei destinatari.
A tale riguardo periodicamente l'Area Risorse Umane predispone, con la collaborazione dell'O.d.V. e di eventuali professionisti esterni aventi specifica competenza in materia di 231/2001, un piano di formazione che deve prevedere:

- una formazione di base (anche attraverso modalità e-learning) che consenta la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e Reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico;
- specifici interventi di approfondimento (anche attraverso modalità e-learning) per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi del Modello.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti è obbligatoria: è compito della Direzione Risorse Umane informare l'O.d.V. sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi.
La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel successivo Capitolo 5.
L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte del Personale, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'efficacia del Modello è assicurata - oltre che dall'elaborazione di meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001 - dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.
Il combinato disposto degli artt. 6, comma 2, lett e), e 7, comma 4, lett. b), del Decreto prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".*
Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'Ente.
La Banca ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, nonché dei principi e delle disposizioni contenuti nel Codice Etico.
Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
b) la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
c) la violazione delle procedure e dei protocolli interni, parte integrante del Modello;
d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello.

L'applicazione di sanzioni a fronte di un illecito disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del Decreto.
Destinatari del presente sistema disciplinare sono tutti coloro che sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico, indicati al precedente paragrafo 2.4.

Per ciascuna categoria di soggetti è previsto un particolare procedimento per l'irrogazione delle sanzioni che tiene conto della natura del rapporto tra il soggetto nei cui confronti si procede e la Banca.
Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.
Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.
Il procedimento disciplinare si apre a seguito della ricezione, da parte del Consiglio di Amministrazione, della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala l'avvenuta violazione del Modello a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.
Tale comunicazione dovrà indicare:

- una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato;
- la documentazione probatoria disponibile.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della ipotetica violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'O.d.V., è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla Direzione Risorse Umane.
Qualora la segnalazione della violazione dovesse rivelarsi infondata, la Direzione Risorse Umane investita dell'istruttoria procederà all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Banca e da comunicarsi all'O.d.V.
Qualora, invece, la segnalazione della violazione dovesse rivelarsi fondata, la fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è invece condotta:

- dal Direttore Generale, per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato, limitatamente ai provvedimenti di rimprovero verbale o biasimo scritto;
- dal Consiglio di Amministrazione (e comunicata dal Presidente) per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato che comportano sospensione dal servizio o licenziamento e per le violazioni compiute dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali;
- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni sono svolte nel rispetto delle procedure previste nelle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché della contrattazione collettiva e del codice disciplinare aziendale.
Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dal Responsabile dell'Area Risorse Umane.
È sempre riconosciuto alla Banca il diritto di chiedere il risarcimento degli eventuali danni alla stessa causati dai comportamenti posti in essere in violazione del Modello.

5.2. Misure sanzionatorie

5.2.1. Sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente non dirigente

Gli illeciti disciplinari commessi dal personale dipendente della Banca comportano l'adozione - nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - delle seguenti sanzioni disciplinari che rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale delle Banche di Credito Cooperativo.
In particolare, in applicazione del CCNL sopra richiamato, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE il lavoratore che violi per la prima volta le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico.
2) Incorre nel provvedimento del BIASIMO SCRITTO, il lavoratore che, recidivo, violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico.
3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE fino ad un massimo di dieci giorni di lavoro effettivo il lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Banca - arrechi danno alla stessa o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda.
4) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un Reato, determinando un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio per la Banca ovvero tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ossequio al principio del contraddittorio, deve essere sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata – in maniera tempestiva e specifica – la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.
La comminazione della sanzione disciplinare deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto all'interessato.

5.2.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti

Gli illeciti disciplinari commessi da dirigenti della Banca determinano l'applicazione delle sanzioni secondo le modalità previste per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità e del contraddittorio di cui al punto precedente e secondo i medesimi criteri ivi indicati, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

5.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli Amministratori va denunciata senza indugio all'O.d.V.
Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'O.d.V. ne informerà tempestivamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed iniziative.

5.2.4. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei Sindaci va denunciata tempestivamente all'O.d.V.
L'O.d.V, ne informerà tempestivamente il Collegio Sindacale (se non riveste le funzioni di O.d.V.) e il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed iniziative.

5.2.5. Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali

I contratti stipulati dalla Banca con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato dalla Società stessa ai sensi del Decreto.
I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Banca di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.
Nei contratti con consulenti esterni e *partners* commerciali, ed in generale con tutti coloro che abbiano rapporti con la Banca per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa, ivi compresi gli agenti e gli appaltatori di servizi, saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Banca o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima:

- dei rischi che possono comportate la responsabilità amministrativa della Società;
- dell'esistenza del Codice Etico e Modello;
- e dell'obbligo di attenersi a questi.

La Banca provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di questi ultimi, nonché di inserire specifiche clausole di recesso e/o clausole risolutive espresse connesse alla suddetta violazione.