CASSA PADANA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS 231/01

MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
01/12/2020	Prima adozione/ adozione dello std di Capogruppo
12/07/2022	Aggiornamento del Modello a seguito della circolare di CCB di aprile 2021
27/09/2022	Aggiornamento del Modello a seguito della circolare di CCB del 18 febbraio 2022 e comunicazione via mail di CCB di aprile 2022
20/12/2023	Aggiornamento del Modello a seguito degli aggiornamenti normativi intervenuti nel corso del 2023 e della Newsletter CCB del 20.10.2023
06/02/2024	Aggiornamento del Modello a seguito della comunicazione della Capogruppo – servizio Consulenza Compliance - del 21.12.2023 sull'aggiornamento delle *Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli enti all'interno del Gruppo* e delle istruzioni sull'adeguamento della Parte Generale del MOG
22/09/2026	Aggiornamento del Modello in recepimento delle "Linee Guida in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione" approvate da ANAC n.478 del 26/11/2025

INDICE

SEZIONE PRIMA 4

PREMESSA 4

1. GLOSSARIO 4

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 6

2.1. Introduzione 6
2.2. Le fattispecie di reato 6

3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA 8

3.1. I modelli di organizzazione e gestione 8
3.2. Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01 9
3.3. Il Risk Assessment condotto dalla Banca 10
3.4. Adozione ed Evoluzione del Modello 11
3.5. Funzione del Modello 11
3.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello 12

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 13

4.1. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 13
4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d) 14

4.3. WHISTLEBLOWING 15

4.4 MISURE DI TUTELA AI SENSI DELLA NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING 16

5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 16

5.1. Selezione del Personale 17
5.2. Scelta dei Consulenti esterni 17
5.3. Comunicazione del Modello 17
5.4. Formazione 18

6. SISTEMA DISCIPLINARE 18

6.1. Procedimento sanzionatorio 19
6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente 20
6.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca 22
6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori 23

SEZIONE SECONDA 23

PARTE SPECIALE 23

STRUTTURA ED OBIETTIVI 23

Principi generali di comportamento 25
Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate 25
Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto 26

Sezione prima

PREMESSA

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

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D.Lgs. 231/2007** o **Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- **L. 146/06**: la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231**: il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri "soggetti abilitati" ai sensi del Decreto Legislativo n. 58/1998, ossia Banca d'Italia e Consob;
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Banca**: Cassa Padana
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati

nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale

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

anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri (vedi Allegato);

- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25- sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies-1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;
- **Segnalazioni:** per i fini del Modello, comunicazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, la cui gestione è disciplinata dal Regolamento di Gruppo Whistleblowing.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Introduzione

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

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

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

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

2.2. Le fattispecie di reato

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

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, 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);

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies.1)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
18. Reati ambientali (art.25-undecies);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
21. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);

24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA

3.1. I modelli di organizzazione e gestione

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

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

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

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

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

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

commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto
b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati
d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e le violazioni delle misure di tutela adottate per le segnalazioni di whistleblowing;
f. prevede adeguati canali di segnalazione interna conformi al D.lgs. 24/2023 che, attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di whistleblowing;

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

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

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

- fornire alla Banca un **quadro di riferimento aggiornato** in funzione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento
- sviluppare e mettere a disposizione **strumenti** per la conduzione delle **attività di *risk assessment*** e dei format necessari all'implementazione del Modello 231

- individuare soluzioni condivise circa la possibile **composizione e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.**

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

3.3. Il Risk Assessment condotto dalla Banca

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna dei rischi, alimentando un Data Base delle attività sensibili (DB assessment 231) e curando la predisposizione di un apposito documento ("Documento di analisi dei rischi"), finalizzato a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni.
Le prime attività di analisi sono state condotte, all'interno del progetto coordinato da Cassa Centrale Banca volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sul sistema delle Banche aderenti, attraverso:

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

Le attività a potenziale rischio sono state individuate a partire dall'analisi dei rischi predisposta da Cassa Centrale opportunamente declinata sull'operatività tipica di una banca. Per ciascuna attività si è provveduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che potrebbe determinare il reato, Unità Organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento dell'attività sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/ controlli individuati, aree di miglioramento.
A valle del completamento dell'analisi è stato completato il Data Base delle attività sensibili e una matrice per la classificazione delle Attività Sensibili in funzione del livello di rischiosità (da "bassa" ad "alta") e del livello di efficacia dei controlli e delle contromisure (da "inefficaci" a "efficaci") che, consente di:

- rilevare gli scostamenti tra i presidi organizzativi e di controllo esistenti da quelli "ottimali", anche con riferimento a quelli definiti a livello di categoria per garantire il presidio dei rischi, (gap analysis);
- determinare lo scoring di ciascun rischio, finalizzato a una valutazione sia di sintesi sia analitica relativa all'effettivo rischio di commissione dei Reati.

Tale data base costituisce il repository della Attività Sensibili di cui al Decreto, che trova declinazione nel documento "Analisi delle attività sensibili ex D. Lgs. 231/01 art. 6 comma 2 – Documento di analisi dei rischi". Per garantire l'efficacia del Modello, il data base è oggetto di aggiornamento periodico, con cadenza almeno annuale.

Di conseguenza la Relazione di sintesi è sottoposta periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituisce il punto di riferimento per le attività di integrazione e/o miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di gestione in materia di Responsabilità Amministrativa da reato.

3.4. Adozione ed Evoluzione del Modello

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.
Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Banca risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un **valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Banca, affinché tengano comportamenti corretti e lineari**, anche un **più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento**.
In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati presupposto per la Responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, ma anche in relazione a modifiche che interessano la struttura organizzativa, la Banca provvede ad un sistematico aggiornamento del Risk Assessment e più in generale del Modello 231.

3.5. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Banca.
In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano le stesse attività;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;

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

3.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello

Nella predisposizione del presente Modello la Banca si è conformata alle indicazioni espresse dalla Capogruppo con riferimento all'impostazione dei documenti in materia di responsabilità amministrativa ex d.lgs.231/01.

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

- Codice Etico, adottato dalla Banca; esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Regolamento Disciplinare della Banca e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l'utilizzo degli strumenti informatici;
- Regolamento di Gruppo Whistleblowing;
- L'insieme delle disposizioni di autoregolamentazione adottate dalla Banca (policies, regolamenti, procedure, disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione tempo per tempo vigente.

Attività propedeutiche
Per poter definire il Modello (e i relativi aggiornamenti), la Banca ha svolto (e intende svolgere in via continuativa) una serie di attività, e precisamente:
• identificazione e valutazione delle attività a rischio di compimento dei Reati;
• censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato considerate;
• analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.
A tal fine, sono recepiti all'interno della Parte Speciale del presente Modello i risultati del Risk Assessment condotto dalla Banca, integrati dai risultati delle nuove analisi svolte sulle fattispecie di reato via via ricomprese nell'ambito del Decreto.

Adozione e aggiornamento del Modello

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

Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

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

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al Collegio Sindacale.
In ogni caso le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con Cassa Centrale Banca, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione. (Per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231)

- valutare le eventuali segnalazioni pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

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

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali dell'Ente, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informativo in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle attività di vigilanza dell'OdV.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente ovvero a evento alla casella di posta elettronica (vigilanza23@cassapadana.it) i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi dei Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni

interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenzianti i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.

4.3. Whistleblowing

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.
Al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, la Banca ha adottato un proprio sistema interno per la gestione delle segnalazioni e, a tal fine, ha:

- attivato un canale, costituito da una piattaforma informatica accessibile dal sito web dell'Ente - www.cassapadana.it/whistleblowing/ - per la ricezione delle segnalazioni previste dal D.lgs. 24/2023, che possono avere ad oggetto anche le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- nominato il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, individuato nel Referente Compliance, ed il suo sostituto.

Il sistema interno per la gestione delle segnalazioni – che possono essere trasmesse in forma scritta oppure in forma orale - garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nel Regolamento di Gruppo Whistleblowing, parte integrante del Modello, reperibile sulla intranet aziendale.
Si rinvia al predetto documento, per le indicazioni di dettaglio relative:

- al canale interno di segnalazione e alle modalità di invio,
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,

- all'oggetto delle segnalazioni,
- al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione e suo Sostituto per le ipotesi di conflitto di interessi;
- alle modalità di gestione delle segnalazioni,
- alle tutele garantite ai segnalanti e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,

Il Regolamento di Gruppo Whistleblowing prevede flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e modalità di trattamento delle segnalazioni tali da consentire all'OdV di ricevere adeguata informativa delle stesse e conseguentemente formulare le valutazioni di competenza.
Per il sistema disciplinare si rinvia a quanto indicato al successivo capitolo dedicato.
Si precisa che sul sito web della Banca sono state messe a disposizione specifiche informative sui canali, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne, nonché è stato pubblicato il Manuale d'uso per effettuate le segnalazioni tramite il canale interno.

4.4 Misure di tutela ai sensi della normativa sul Whistleblowing

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sul whistleblowing, l'Ente - oltre a garantire la riservatezza dei dati acquisiti come indicato al precedente paragrafo - vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla normativa sul whistleblowing contro i suddetti atti.
Gli atti eventualmente assunti che vengano riconosciuti come ritorsivi sono considerati nulli.
Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione può darne comunicazione all'ANAC o presentare denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.
Ai sensi della normativa sul whistleblowing la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate in mala fede che si rivelino infondate.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti, e Collaboratori in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello

rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.
Tutti i Destinatari devono avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Banca ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

5.1. Selezione del Personale

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.
La Banca si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

5.2. Scelta dei Consulenti esterni

La scelta e la gestione dei Consulenti devono rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.
In particolare:

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

5.3. Comunicazione del Modello

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari.
Il piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con l'Ufficio Risorse Umane. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante consegna di copia cartacea o recapito con mezzo informatico.
Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet della Banca e sul portale/ sulla intranet aziendale e/o nel database informativo della Banca.

5.4. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne e, può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Banca e dell'attribuzione di eventuali poteri.
Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello organizzativo, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati Reati.
In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti Destinatari del programma stesso.
La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane.
All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Banca è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.
Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".
L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Banca la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca ed i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.
Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in modo adeguato e proporzionale.

Si precisa che le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo 10 trovano applicazione anche nei confronti di chi:

- viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni di whistleblowing (previste al precedente capitolo 8 e dal Regolamento di Gruppo Whistleblowing), tra cui, a titolo esemplificativo, la violazione dell'obbligo di riservatezza e la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
- non effettua attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- mette in atto azioni o comportamenti per ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione.

Sono, altresì, previste sanzioni disciplinari qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

6.1. Procedimento sanzionatorio

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.
L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque

condotti nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.
L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i requisiti, al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale.
Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Banca e disponibili sulla intranet aziendale e/o sul database informativo della Banca, ai quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.
I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.
I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Banca, ossia:
• richiamo verbale;
• rimprovero scritto;
• sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
• licenziamento per giustificato motivo;
• licenziamento per giusta causa.
In particolare:

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

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

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal Regolamento disciplinare interno della Banca - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Banca può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.
Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo l'Ufficio Risorse Umane responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.
Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Banca (vd. Regolamento Disciplinare).
Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla Banca.

Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al Direttore Generale, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 9 gennaio 2019.
Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:
- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.
La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.
Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare

tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.
Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. – per giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti in posizione apicale

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

6.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca

Amministratori

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

Sindaci

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

6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

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

Sezione seconda

PARTE SPECIALE

Struttura ed obiettivi

La "Parte Speciale" del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono stati creati 20 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A:
  - Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e Frode nelle pubbliche forniture
  - Art. 25 – Peculato, Concussione, Corruzione e induzione a dare o promettere utilità, Abuso d'ufficio
  - PARTE SPECIALE B:
  - Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
  - Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
  - Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
  - Art. 25-ter - Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
  - Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
  - Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale
- PARTE SPECIALE H:
  - Art. 25-sexies - Abusi di mercato

- Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)

- PARTE SPECIALE I:
  - Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE L:
  - Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- PARTE SPECIALE M:
  - Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE N:
  - Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE O:
  - Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE P:
  - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE Q:
  - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE R:
  - Art. 25-quaterdecies – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- PARTE SPECIALE S:
  - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE T:
  - Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando
- PARTE SPECIALE U:
  - Art. 25-octies-1 – Strumenti di pagamento diversi dal contante
- PARTE SPECIALE V:
  - Art. 25-septiesdecies, 25 duodevicies – Reati contro il patrimonio cultutrale

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

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

- controlli di terzo livello (Internal Audit) esternalizzati presso la Capogruppo.

- "CONTROLLI ESTERNI"

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

Principi generali di comportamento

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

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate

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

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

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

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

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

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

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

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

Normativa aziendale: la Banca si è da tempo dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio) idoneo a fornire, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte. Tale sistema viene regolarmente aggiornato in seguito alle eventuali evoluzioni normative.

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

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

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

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