Il Modello di Organizzazione e Gestione

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Il 28/03/2022

*****

Sommario

1. INTRODUZIONE AL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 10

1.1. La normativa di riferimento: il D. Lgs. 231/2001 e le fonti internazionali 10

1.2. I presupposti della responsabilità degli enti, la funzione del MOG e il profilo sanzionatorio 10

1.2.1 Soggetti in posizione apicale e sottoposti della Società (od Ente) 10

1.2.2 Interesse e vantaggio dell'Ente 11

1.2.3 Interesse e/o vantaggio nei reati colposi 12

1.2.4 Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. Whistleblowing) 12

1.2.5 Tipologia dei reati integranti la Responsabilità degli Enti 13

1.3. Sanzioni a carico degli Enti 15

1.4. Misure cautelari interdittive e reali 17

1.5. Reati commessi all'estero 18

1.6. Reati tentati 18

1.7. Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente 18

1.8. Presupposti di limitazione della responsabilità dell'ente; azioni che ne limitano la responsabilità amministrativa 21

1.9. Contesto legato alla diffusione della pandemia da Covid-19 21

1.10. I riflessi del nuovo profilo di responsabilità penale delle imprese: considerazioni di ordine generale; il raffronto con il mondo assicurativo e bancario 23

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 24

2.1. Banca Popolare Valconca S.p.A.: illustrazione in sintesi della Società 24

2.2. Funzione e principi ispiratori del Modello di organizzazione e gestione 25

2.3. Struttura del modello 26

2.4. Destinatari del Modello 26

2.5. Approccio metodologico alla costruzione/definizione del Modello di organizzazione e gestione della Società 27

2.5.1 Fase preliminare 27

2.5.2 Fase di mappatura rischi e controlli 27

2.5.3 Fase di valutazione rischi e controlli 27

2.6. Modello, Codice Etico, Sistema disciplinare e Linee Guida delle associazioni di categoria 27

2.6.1 Modello, Codice Etico, Sistema disciplinare 27

2.6.2 Modello e Linee Guida delle Associazioni di Categoria 28

2.6.3 Sistema integrato di gestione dei rischi 28

2.6.4 Sistema di controllo ai fini della Compliance fiscale 28

2.6.5 La comunicazione delle informazioni non finanziarie 29

2.6.6 Sistema integrato dei controlli Corporate Governance 31

2.7. Struttura organizzativa della Società 31

2.7.1 Organigramma, Ordinamento Organizzativo 31

2.7.2 Normativa aziendale 31

2.7.3 Criteri per la definizione della struttura organizzativa della Società 32

2.7.3.1 Criteri di segregazione delle Funzioni 32

2.7.3.2 Criteri e modalità di gestione delle Risorse Finanziarie ai fini della prevenzione dei reati 32

2.7.3.3 Criteri di archiviazione della documentazione e tracciabilità delle operazioni 32

2.7.3.4 Criteri di gestione del trattamento dei dati personali 33

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI 34

3.1. Codice Etico 34

4. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO AI PORTATORI DI INTERESSE - FORMAZIONE 35

4.1. La Comunicazione ai Destinatari del Modello 35

4.2. Formazione dei Destinatari del Modello 35

4.2.1 Formazione dei Soggetti in posizione apicale 36

4.2.2 Formazione dei restanti dipendenti 37

4.2.3 Formazione dell'Organismo di Vigilanza 38

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE 39

5.1. Sanzioni applicabili ai Dipendenti 39

5.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti 41

5.3. Sanzioni applicabili al Direttore Generale 42

5.4. Misure applicabili agli Amministratori 42

5.5. Misure applicabili ai Sindaci 43

5.6. Disciplina applicabile nei rapporti con soggetti terzi 43

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 44

6.1. L'Organismo di Vigilanza come previsto dal D. Lgs. 231/01: ruolo, compiti e funzioni – i doveri di controllo ex art. 231/01 44

6.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza 45

6.3. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza 46

6.4. Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi del medesimo e le situazioni di incompatibilità dei suoi componenti 46

6.5. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza 47

6.6. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza 48

7. ALLEGATI 50

GLOSSARIO DEL MODELLO

ABI: Associazione Bancaria Italiana

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici

Anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato: l'insieme dei dati relativi ai provvedimenti giudiziari che si applicano agli enti con personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. L'art. 80 del D. Lgs. 231/01 che originariamente la prevedeva è stato abrogato, ma la relativa disciplina è ora rinvenibile negli artt. 9 ss. D.P.R. 14 novembre 2002 n. 313 sul casellario giudiziale.

Anagrafe dei carichi pendenti degli illeciti amministrativi dipendenti da reato: l'insieme dei dati relativi a provvedimenti giudiziari riferiti agli enti con personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, cui è stato contestato l'illecito amministrativo dipendente da reato, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Aree a rischio: funzioni di Banca Valconca che possono in linea di principio commettere i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati previsti dalle Leggi speciali richiamate dallo stesso Decreto.

Attività formativa ed informativa: complessivamente, l'attività di diffusione del modello tra i cc.dd. Portatori di Interesse.

Attività sensibili: le attività di Banca Popolare Valconca nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, nonché i reati previsti dalle Leggi speciali richiamate dallo stesso Decreto.).

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

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

Azienda o Società: Banca Popolare Valconca.

C.C.N.L.: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente, attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

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

Codice Etico: adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento (allegato del Modello) con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare gli "standard" etici di riferimento e le norme comportamentali che i Destinatari del Codice Etico devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini della prevenzione e della repressione di condotte illecite.

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

Consob: Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

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

Delega: qualsiasi atto interno con il quale un soggetto della Società (ad es, un Dirigente), conservandone la responsabilità, trasferisce effettivamente ad un altro soggetto una o più delle proprie attribuzioni, per il compimento di uno o più atti.

D. Lgs. 231/2007: il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, da ultimo modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90 di attuazione della Direttiva 2015/849/UE nonché dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2019, n. 125 in attuazione della direttiva (UE) 2018/843, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché le relative misure di esecuzione.

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

Destinatari del Modello: soci limitatamente agli aspetti ad essi applicabili, componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione, Principali fornitori.

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

Enti: le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (ad es. società di persone, società di capitali, società cooperative, consorzi …).

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

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

Legge 146/2006: Legge 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Legge 30 novembre 2017, n. 179: la Legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017, si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione e disciplina la tutela del soggetto che abbia segnalato un illecito di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (c.d. whistleblower).

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

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

Linee Guida CNDEC: Linee guida predisposte dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Linee Guida Confindustria: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche emanate da Confindustria (Agg. giugno 2021)

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

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

Regolamento Generale: documento in cui sono indicate le Unità Organizzative / Funzioni di Banca Valconca nonché i compiti da queste svolti

Organi aziendali: Organo con funzione di supervisione strategica, Organo con funzione di gestione, Organo con funzione di controllo

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

Organigramma: rappresentazione grafica della struttura organizzativa della Società approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Outsourcer: il fornitore al quale la Società ha conferito un appalto di servizi per lo svolgimento di talune attività.

Portatori di Interesse: gli *stakeholders*, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.

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

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

Protocolli: presidi e strumenti di controllo adottati dalla Società così come richiamati all'interno del Modello.

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

Pubblico Servizio: attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata

dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Pubblico Ufficiale: colui il quale, ai sensi dell'art. 357 comma 1, c.p., esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Reato, delitto, illecito penale, fattispecie incriminatrice: i reati di cui al D. Lgs. 231/01 ed eventuali integrazioni e modificazioni nonché i reati previsti dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate.

Segnalazione: è rivolta all'OdV ed ha ad oggetto qualsiasi notizia riguardante presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite. Di norma è in forma scritta.

SCI: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Banca

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

Soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, come indicato dall'art. 5 comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001.

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

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

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

Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti in posizione apicale, come indicato dall'art. 5 comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Banca Popolare Valconca, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, ecc.) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e chiamati a cooperare negli ambiti di competenza propri con la Società con riferimento al perimetro delle attività sensibili.

T.U.: D. Lgs. 81/2008 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro".

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

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

Banca Popolare Valconca: la società/ente che ha deciso di dotarsi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Banca Valconca" o "BPV" oppure la "Società" o l'Ente").

Unità Organizzativa: struttura operativa della Società, costituita da un complesso di risorse umane

e strumentali, cui sono affidate competenze omogenee (Servizi, Uffici e Funzioni previsti dall'Organigramma della Società).

1. INTRODUZIONE AL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. La normativa di riferimento: il D. Lgs. 231/2001 e le fonti internazionali

Il Decreto Legislativo 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, contiene le disposizioni normative che definiscono la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Tale Decreto prevede la corresponsabilità delle imprese in ipotesi di commissione di alcune tipologie di reato da parte di propri Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e/o Collaboratori, stabilendo significative sanzioni amministrative e interdittive per le imprese stesse, salva la prova di avere adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

Il D. Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, che ha introdotto il principio della responsabilità delle Società per specifiche tipologie di reati commessi da propri amministratori, dipendenti e Collaboratori, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse.

1.2. I presupposti della responsabilità degli enti, la funzione del MOG e il profilo sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 1, c. 2, del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono: gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli Enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel D. Lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni e nella Legge 146/06 agli artt. 3 e 10, qualora sussistano determinati presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato sia stato commesso da un Soggetto in posizione apicale o da Soggetti sottoposti alla sua direzione o vigilanza.

1.2.1 Soggetti in posizione apicale e sottoposti della Società (od Ente)

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

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

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio dipendenti).

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

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

1.2.2 Interesse e vantaggio dell'Ente

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*": tesi prevalente in dottrina e in giurisprudenza è quella secondo cui il requisito dell'interesse debba intendersi distinto e alternativo rispetto a quello del vantaggio.

Il criterio dell'interesse implica la finalizzazione della condotta illecita verso un'utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento (prefigurazione di una qualsiasi possibile utilità, anche di mera immagine, o di acquisizione di una possibilità o "*chance*"). Il vantaggio fa invece riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, patrimoniale o finanziaria per l'ente (aumento di fatturato, ricezione di pagamenti, diminuzione di costi).

L'interesse ha quindi un'indole soggettiva, riferita alla sfera volitiva del soggetto agente (persona fisica). Pertanto, la presenza o meno di tale requisito è soggetta a una valutazione ex ante rispetto alla condotta illecita. Il vantaggio, invece, è - secondo la citata dottrina - prettamente oggettivo e opera ex post rispetto alla condotta illecita.

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

In altre parole, come sostenuto in giurisprudenza, si deve distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale.

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

In ordine ai fondamentali e rilevanti concetti di interesse e vantaggio si evidenzia – così come rilevato dalla Linee guida Confindustria (agg. 2021) – che "*secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia*

responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020)."

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

1.2.3 Interesse e/o vantaggio nei reati colposi

La normativa sulla responsabilità amministrativa/penale degli enti presuppone di regola reati di natura dolosa.

L'introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – operata dalla L. n. 123 del 3/08/2007 ("nuovo" art. 25-septies poi abrogato e sostituito dall'art. 300 D. Lgs. n. 9/04/2008, n. 81) ha tuttavia riproposto la centralità della questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà (al più) possibile ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato ex post alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio).

1.2.4 Le segnalazioni di condotte illecite (c.d. Whistleblowing)

In data 14 dicembre 2017, è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (di seguito, per brevità, anche "L. 179/2017"), recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale ha introdotto una nuova disciplina sulla tutela da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, riformandola disciplina sulla materia contenuta nel T.U.P.I.

Con particolare riferimento al settore privato, la L. 179/2017 ha disposto la modifica dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l'introduzione del nuovo comma 2-bis, ai sensi del quale i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto dovranno, tra l'altro, prevedere:

- uno o più canali che consentano ai Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (c.d. MOG) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o violazioni del MOG dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tali canali dovranno altresì garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione

Inoltre, ai sensi del novellato art. 6 del Decreto, i Modelli dovranno essere altresì integrati al fine di prevedere, inter alia, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo dello strumento di segnalazione.

In tale ambito, il Modello è stato adeguatamente integrato con il recepimento delle disposizioni contenute

all'interno della documentazione aziendale volta a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute previsioni normative.

Il modello organizzativo, pertanto, deve includere appositi canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231, nonché violazioni del modello stesso. L'ambito delle violazioni che possono essere segnalate è strettamente connesso alla finalità di tutelare l'integrità dell'ente, indicata nella disposizione.
Inoltre, l'attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa whistleblowing nei modelli organizzativi 231 deve tenere conto delle implicazioni a livello di privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR.
In linea con lo spirito della nuova disciplina, si prevede che il modello organizzativo stabilisca il divieto di atti discriminatori nei confronti dei whistleblowers ed inoltre, il sistema disciplinare deve indicare le misure sanzionatorie da applicare ai casi sia di violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori appena richiamati, sia di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Nello specifico, la Banca ha adottato, già nel 2015, apposito applicativo informatico e una Policy Whistleblowing dedicata che descrive e disciplina:

- i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
  - l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
  - i soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e le funzioni aziendali coinvolte;
  - i canali di comunicazione e le modalità che consentano un adeguato svolgimento delle procedure di whistleblowing, permettendo un appropriato invio e una conseguente corretta ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni di comportamenti contrari alle norme disciplinanti l'attività bancaria;
  - i procedimenti da attivare successivamente alla segnalazione,
  - le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni, devono essere riconosciute ai soggetti segnalanti, al fine di evitare possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione.

- uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ivi compresi coloro i quali violino le misure di tutela del segnalante, nonché coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che dovessero in seguito rilevarsi infondate.

Il sistema interno di segnalazione delle violazioni di cui si è dotata la Società è strutturato al fine di garantire che tali segnalazioni vengano trasmesse, ricevute ed esaminate attraverso un apposito canale informatico, autonomo ed indipendente, che differisca dalle ordinarie linee di reporting, ai sensi della corrispondente normativa di riferimento.

1.2.5 Tipologia dei reati integranti la Responsabilità degli Enti

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti sono previste dal Decreto Lgs. 231/2001 nella sua versione originaria e nelle successive modificazioni.

Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie:

- 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 e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24) [articolo aggiunto dal D.L n. 92/2008; modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla

L. n. 69/2015 e dalla L. n. 236/2016]

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25) [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 2/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]

- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Reati societari (Art. 25-ter) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico(art. 25-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018]

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021]

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009 e modificato dal D. Lgs. n. 121/2011]

- Reati ambientali (Art. 25-undecies) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001 e modificato dal D. Lgs. n. 75/2020)

- Contrabbando (art. 25 –sexiesdecies) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020]

- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Ciò detto, in considerazione delle più recenti modifiche apportate al D. Lgs. 231/2001 (tra tutte, l'inserimento del reato di autoriciclaggio), le interpretazioni di talune associazioni di categoria suggeriscono di adottare un approccio estensivo verso talune fattispecie di reato che, benché escluse dal novero dei reati presupposto di cui agli artt. 23 e seguenti del Decreto citato, possono essere alla base degli stessi: alla luce di questi nuovi orientamenti, Banca Valconca ha dunque valutato, vista anche la peculiare attività svolta, di ricomprendere talune fattispecie di reati tributari previste dal D. Lgs.10 marzo 2000, n.74 "Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto" quali presupposti del reato di autoriciclaggio.

In particolare, sono stati oggetto di specifico approfondimento i seguenti reati tributari:

- art. 8 D. Lgs. 74/2000: Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

- art. 10 D. Lgs. 74/2000: Occultamento o distruzione di documenti contabili

- art. 10 bis D. Lgs. 74/2000: Omesso versamento di ritenute certificate

- art. 11 comma 1 D. Lgs. 74/2000: Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Come riportato dalle recenti Linee guida Confindustria (agg. 2021), "*il principio di tassatività dei reati che possono comportare la responsabilità dell'ente è stato messo in discussione da un recente orientamento interpretativo dottrinale emerso in relazione al reato-presupposto di autoriciclaggio (art. 25- octies decreto 231). Al riguardo, si registrano due orientamenti: da un lato, quello per cui la responsabilità 231 sarebbe limitata ai casi in cui il reato base dell'autoriciclaggio sia anche uno dei reati-presupposto indicati nel decreto 231; dall'altro, quello per cui la richiamata responsabilità si configurerebbe anche in presenza di ulteriori fattispecie di reato base. Si rileva che, per effetto dell'interpretazione estensiva (la seconda sopra richiamata), l'ente potrebbe incorrere nella responsabilità 231 anche in relazione a reati estranei al catalogo contenuto nel decreto 231. Tale catalogo perderebbe la natura tassativa e risulterebbe integrato attraverso il rinvio indeterminato a ulteriori fattispecie di reato, con la conseguente difficoltà di predisporre adeguate misure di prevenzione e il rischio di allargare l'ambito di applicazione dei Modelli 231 a ulteriori aree di compliance non ricomprese nell'ambito del decreto 231.*"

Pur prendendo atto delle necessarie valutazioni "estensive e trasversali", il presente Modello 231 permane impostato ai sensi del principio di tassatività dei reati presupposto riportati ai sensi dei diversi aggiornamenti all'interno dell'allegato "Catalogo dei reati presupposto".

1.3. Sanzioni a carico degli Enti

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;

- sanzioni interdittive;

- confisca di beni;

- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

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

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;

b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;

- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;

- la società abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;

- la società abbia, nei termini previsti dalla norma, adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire per il futuro reati della specie di quello verificatosi.

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

- la Società abbia tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un Soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti

- In caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni

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

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;

- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può realizzare anche per "equivalente": laddove la confisca non possa essere disposta direttamente sul prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di pertinenza della Società, per un valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

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

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

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

1.4. Misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti della società sottoposta a procedimento giudiziario può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti: a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un Soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti); b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa specie di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non rilevando che sussistano o meno gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa. Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Anche in tale contesto, come nell'ambito delle sanzioni, assume rilievo l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive». Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali misure. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate. A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipi ad una gara pubblica.

1.5. Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

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

1.6. Reati tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati negli articoli da 24 a 25- octies del D. Lgs. 231/2001 (ad esclusione dei reati colposi *ex* art. 25 septies del Decreto stesso) e dall'art. 10 della Legge 146/06, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7. Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il Decreto prevede all'articolo 6, nel caso in cui uno dei Reati sia stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, c 1, lettera a), una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

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

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

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

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

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «sottoposti», ma sia accertato che la società, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi ed abbia correttamente vigilato sul suo rispetto.

In concreto la società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento sia a carattere generale, sia in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti; attuare la segregazione delle funzioni, con finalità di prevenzione dei reati; nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare, secondo un principio di ragionevolezza e proporzionalità, procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi importanti di un processo a rischio);
- assegnare poteri dispositivi e di rappresentanza dell'Ente in coerenza con le responsabilità

organizzative e gestionali definite;

- comunicare al personale in modo efficace e chiaro il Codice Etico, il sistema disciplinare e, secondo pertinenza e competenze, le procedure aziendali, i poteri autorizzativi e di firma, nonché i protocolli (processi) strutturati della Società per impedire la commissione di atti illeciti;

- prevedere ed applicare un idoneo sistema disciplinare;

- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da autonomia e indipendenza sostanziali, con componenti in possesso di idonei requisiti di professionalità per svolgere l'attività richiesta, ovvero vigilare sul funzionamento del Modello, promuoverne l'aggiornamento, così da mantenerne l'adeguatezza, operando con continuità di azione e in connessione con le funzioni aziendali.

Lo stesso Decreto 231/01 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, consente che i modelli possano essere adottati, rispondendo alle esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (che preventivamente le trasmettono al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i Reati).

In relazione a quanto sopra, i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare quelle emanate da ABI) individuano per la corretta costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la commissione dei Reati previsti dal Decreto;

- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;

- predisposizione di un sistema di prevenzione e controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli e la verifica del loro rispetto;

- conformità alle leggi, regolamenti, ed anche alle norme e politiche interne alle prime improntate.

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

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

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

c) ***adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.»***

In particolare, le Linee guida di Confindustria, prese in considerazione per quanto applicabili nella definizione del presente MOG, individuano i "passi operativi" che l'ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- inventario degli ambiti aziendali di attività in base a: attività, funzioni, processi con revisione periodica della realtà aziendale; obiettivo, individuare nel tempo le aree che risultano interessate da potenziali casistiche di reato;

- analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali: obiettivo, mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio di cui al punto precedente;

- valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente, con suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione, quando l'ente ne sia sprovvisto; obiettivo, assicurare che i rischi di commissione dei reati siano contenuti in una soglia di accettabilità, in base alle attività esercitate, loro natura e rilevanza, e secondo il principio di proporzionalità declinato in base alle caratteristiche della Società.

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

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

- abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque adoperato in tale senso;

- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Sussistendo tali condizioni, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, all'Ente non vengono applicate, in caso di condanna, le sanzioni interdittive, ovvero vengono revocate ai sensi dell'art. 50 comma 1 del Decreto - le misure cautelari interdittive.

Il Decreto prevede inoltre – all'art. 12 del Decreto - forme di riduzione della sanzione pecuniaria nella misura della metà, qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;

- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

La riduzione della sanzione pecuniaria sarà da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente:

1) abbia risarcito integralmente il danno e eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque adoperato in tale senso;

2) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sussistendo entrambe le condizioni previste ai punti 1) e 2), la sanzione pecuniaria sarà ridotta dalla metà ai due terzi.

1.9. Contesto legato alla diffusione della pandemia da Covid-19

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha comportato per le imprese, tra le altre cose, un adattamento della propria struttura organizzativa e un nuovo modo di gestire le prestazioni lavorative al fine di

garantire la tutela della salute dei propri lavoratori.

Quindi, gli enti hanno necessariamente dovuto avviare una valutazione relativa ai rischi a cui le imprese sono esposte e che le stesse sono chiamate a gestire, sotto un duplice profilo:

- con riguardo ai rischi diretti, ossia direttamente conseguenti al contagio da Covid-19 nell'ambiente di lavoro (rischio sanitario);

- con riguardo ai rischi indiretti, ossia non strettamente connessi alla gestione del rischio Covid-19 in ambito aziendale ma che afferiscono a talune fattispecie di reato rilevanti in chiave d.lgs. 231/2001 (rischio di natura finanziaria legato a fenomeni di organizzazione criminale).

Entrambi i rischi comportano conseguenze non solo sul piano della responsabilità penale individuale, ma anche in relazione ad un possibile coinvolgimento dell'impresa ai sensi del Decreto 231/2001 (di seguito anche "decreto") in considerazione del fatto che molti dei reati connessi ai suddetti rischi risultano infatti contemplati nell'elenco dei reati cd. presupposto.

Ci si riferisce infatti, da un lato, ai reati di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001 "reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", per quanto concerne l'ambito del rischio sanitario, dall'altro, ai reati afferenti alla sfera delle "infiltrazioni criminose", tra i quali:

a. Art. 24 *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;*

b. Art. 24 bis *Delitti informatici e trattamento illecito di dati;*

c. Art. 24 ter *Delitti di criminalità organizzata;*

d. Art. 25 *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;*

e. Art. 25 ter *Reati societari;*

f. Art. 25 octies *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio.*

Sul tema, si precisa che, pur non essendovi una espressa previsione legislativa che ha imposto un aggiornamento del Modello Organizzativo a presidio dei potenziali rischi derivanti dall'emergenza Covid– cfr., ad esempio le Linee guida emanate ad aprile 2020 dal Consiglio Nazionale dei dottori Commercialisti ed esperti contabili intitolate "Vigilanza e modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 nell'emergenza sanitaria", ovvero il position paper emanato dall'associazione AODV e recentemente aggiornato "Doveri e ambiti di attivazione dell'OdV in relazione al rischio di contagio da Covid-19 nelle aziende", la Banca ha valutato l'opportunità di procedere ad una generale ricognizione del Modello anche alla luce dei protocolli e dei presidi adottati in tale circostanza eccezionale.

Da ultimo, si evidenzia che l'Organismo di Vigilanza ha svolto appositi follow-up relativamente al tema in esame (anche tramite il confronto con le i soggetti principalmente coinvolti ovvero Servizio Risorse Umane, RSPP, Medico competente, Responsabile Funzione Compliance & AML, DPO, etc.), nonché previsto nel proprio Piano attività 2021 il monitoraggio costante dei presidi SSLL implementati e/o aggiornati dalla Banca contro la diffusione del virus Covid-19 (così come formalizzato tramite i verbali delle riunioni del medesimo).

In connessione con quanto previsto in materia di gestione del trattamento dei dati personali (cfr. par. 2.7.3.4 "Criteri di gestione del trattamento dei dati personali"), nel corso del mese di ottobre 2021, inoltre, il Modello aziendale di Data Protection è stato ulteriormente implementato con il trattamento di dati derivante dall'iter interno di verifica della Certificazione Verde (c.d. "Green Pass").

1.10. I riflessi del nuovo profilo di responsabilità penale delle imprese: considerazioni di ordine generale; il raffronto con il mondo assicurativo e bancario

Il nuovo profilo di responsabilità introdotto dal Legislatore per sensibilizzare anche gli enti alla prevenzione di condotte illecite è stato accolto con favore dalle diverse associazioni di categoria che si sono fatte portavoce e, in certo qual modo anche attuatrici, dei principi contenuti nel Decreto 231/01.

Per le società bancarie, i principi di organizzazione, gestione e controllo sottolineati dal Decreto, sono espressione di quanto richiesto per altra via dalle Autorità di Vigilanza competenti in tale settore di attività, ad esempio, in materia di adozione di un robusto ed efficace sistema di controlli interni o di definizione di solidi dispositivi di governo societario, tutti presupposti che concorrono a garantire la sana e prudente gestione dell'impresa.

Tali principi assumono, allo stato attuale, una valenza ancor più pregnante per Banca Valconca quale intermediario vigilato dalla Banca d'Italia e tenuta, dunque, al rispetto di obblighi di sana e prudente gestione come prescritti dall'Autorità di Vigilanza.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

2.1. Banca Popolare Valconca S.p.A.: illustrazione in sintesi della Società

Banca Popolare Valconca S.p.A. è un istituto di credito con sede legale in Morciano di Romagna via Bucci n. 61, iscritta nel registro delle imprese di Rimini al numero 63, codice fiscale e partita iva 00125680405.

In linea con la missione assegnata dallo Statuto, con una speciale attenzione al territorio di insediamento, la Banca si è da sempre connotata come banca locale e indipendente, operante nell'attività bancaria tradizionale orientata in particolare alle piccole medie imprese e alle famiglie. In virtù di tali principi e strategie, Banca Valconca presta particolare attenzione al rapporto con i Soci, ai quali riserva agevolazioni nella fruizione di specifici servizi bancari.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il modello di amministrazione e controllo tradizionale, da sempre adottato, sia il più idoneo e funzionale a garantire efficienza della gestione ed efficacia dei controlli. L'attuale assetto di governo societario favorisce infatti un processo decisionale più snello e una più chiara suddivisione dei compiti di gestione e di controllo tra gli Organi sociali, consente di interpretare e di tradurre efficacemente i principi cardine della forma cooperativa, assicura un maggiore controllo da parte dei soci e un più adeguato bilanciamento dei poteri.

In linea con i principi a cui si ispira il modello tradizionale, la Banca ha adottato schemi statutari e meccanismi di corporate governance che delineano analiticamente i ruoli e le attività tipiche di ciascun organo aziendale, individuandone i compiti e le attività deliberative, propositive e di verifica.

Il Consiglio di Amministrazione, unico organo al quale è attribuita la funzione di supervisione strategica della Banca, è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione ad eccezione di quelli espressamente riservati all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione della Banca. Tale responsabilità viene condivisa con il Direttore Generale che partecipa alla funzione di gestione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla definizione degli assetti organizzativi, delle politiche di gestione dei rischi e del sistema dei controlli interni, verificandone periodicamente l'adeguatezza e la coerenza con l'evoluzione delle strategie e dell'attività aziendale e la loro corretta attuazione.

Il sistema di governance si è arricchito ed ampliato nel tempo in risposta alle sollecitazioni provenienti sia dall'evoluzione del quadro normativo inerente all'operatività della Banca sia in risposta alle sollecitazioni provenienti dalle specificità dell'attività posta in essere.

Il sistema dei poteri definito dal Consiglio di Amministrazione prevede deleghe determinate quanto all'oggetto, alla durata dell'incarico e alle modalità di comunicazione successiva dell'effettivo esercizio delle deleghe e delle relative informazioni da parte del soggetto delegato.

il Consiglio di Amministrazione ha costituito, al proprio interno, il Comitato rischi con funzioni consultive e propositive in favore del Consiglio di Amministrazione, in materia di rischi e sistema di controlli interni. Il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nella determinazione del sistema degli obiettivi di rischio e delle politiche di governo dei rischi, assiste il Consiglio nella definizione delle linee di indirizzo del sistema dei controlli interni ed esprime pareri sul funzionamento del medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri componenti il Presidente, al quale è attribuita la rappresentanza legale della Banca, attiva e passiva, nei confronti dei terzi e in giudizio. La rappresentanza della Società può essere inoltre conferita ai dirigenti e ai procuratori, se nominati, nei limiti dei poteri a ciascuno di essi attribuiti.

Il Presidente promuove l'effettivo funzionamento del governo societario, cura e coordina lo svolgimento

dei lavori del Consiglio e i flussi informativi interni, favorendo, in particolare, la dialettica interna e assicurando il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni, che gli sono attribuiti dal Codice Civile e dalle Disposizioni di Vigilanza.

Il Presidente esercita inoltre una funzione di equilibrio tra la componente esecutiva e quella non esecutiva del Consiglio di Amministrazione e di raccordo tra i diversi Organi aziendali, ponendosi come interlocutore degli organi e delle funzioni di controllo.

Il Collegio Sindacale, in qualità di organo con funzione di controllo, vigila sull'osservanza delle norme di legge dei regolamenti e dello Statuto; sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, adottati dalla Banca e sul loro concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale è parte integrante del sistema dei controlli interni ed ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità dello stesso e sul sistema degli obiettivi di rischio.

Il Direttore Generale provvede alla gestione di tutti gli affari correnti nei limiti dei poteri conferitigli e secondo gli indirizzi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Formula proposte agli organi collegiali sulle materie riservate alla sua competenza, previa informativa al Presidente. Il Direttore Generale, inoltre, rappresentando il vertice della struttura interna, partecipa alla funzione di gestione ed è pertanto responsabile congiuntamente al Consiglio di Amministrazione delle attività di gestione dei rischi, attuazione del sistema degli obiettivi di rischio e sistema dei controlli interni. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Direttore Generale si avvale del Vice Direttore Generale.

L'assetto organizzativo della Banca è delineato nel c.d. Regolamento Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale documento disciplina l'articolazione della struttura operativa aziendale e gli assetti organizzativi interni, il ruolo e le aree di competenza assegnati alle funzioni aziendali previste nel funzionigramma aziendale, nonché i livelli di responsabilità, i compiti e le attività attribuite alle funzioni.

Al Consiglio di Amministrazione vengono periodicamente forniti i necessari flussi informativi idonei ad assicurare un'adeguata conoscenza degli eventi e dell'andamento della Banca.

La struttura operativa, le risorse aziendali ed i processi di BPV costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata. I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale sono dettagliati nel prosieguo.

2.2. Funzione e principi ispiratori del Modello di organizzazione e gestione

Esso, oltre a costituire possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento eticamente corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel Codice Etico della Società.

Sotto il profilo organizzativo la Società ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

- migliorare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della Società. Il Modello, infatti, realizza meccanismi di controllo e comportamenti che promuovono il rispetto della normativa interna ed esterna e prevengono il suo coinvolgimento in eventi potenzialmente produttivi di danni sotto il profilo legale, reputazionale ed operativo;

- migliorare la competitività. Il Modello costituisce una forma di garanzia per i c.d. Portatori di Interessi in merito al fatto che Banca Valconca pone alla base del suo agire i principi di trasparenza, correttezza, rispetto delle norme;

- migliorare l'ambiente interno di lavoro. Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli e valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità alle norme interne ed esterne. Sono incentivati, inoltre, comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà, la lealtà, la non discriminazione tra i lavoratori.

In conclusione, il Modello ha la finalità sia di tutelare il patrimonio sociale, evitando l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive e l'esposizione al rischio del risarcimento danni da illecito, sia di realizzare una gestione organizzata consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico della Società.

2.3. Struttura del modello

Il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di una Parte Speciale e degli allegati (Codice Etico, Catalogo dei reati e Tabella dei flussi informativi – Modulo segnalazione flussi OdV). Tali componenti sono parte integrante del Modello.

Nella presente Parte Generale, richiamati i principi generali del Decreto, sono illustrate le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento: alla composizione, ai compiti ed al ruolo dell'Organismo di Vigilanza; alla formazione dei Destinatari del Modello; all'ambito di applicazione del Codice Etico e del sistema disciplinare.

2.4. Destinatari del Modello

Il Modello è rivolto ai soggetti che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

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

- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;

- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;

- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Società (anche come semplici "nuncius").

Il presente documento deve essere rispettato ed applicato, per quanto di competenza ed avuto riguardo alle relazioni intrattenute con la Società, dai seguenti soggetti, definiti quali "Destinatari del Modello":

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;

- Componenti del Collegio Sindacale;

- Componenti dell'Organismo di Vigilanza;

- Dipendenti;

- Collaboratori;

- Soci;

- Società di Revisione.

2.5. Approccio metodologico alla costruzione/definizione del Modello di organizzazione e gestione della Società

In ottemperanza all'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché alle indicazioni fornite dalle citate linee guida, l'approccio adottato dalla Società nella redazione del MOG si è articolato nelle seguenti fasi.

2.5.1 Fase preliminare

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

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e i operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (matrice processi/reati).

2.5.2 Fase di mappatura rischi e controlli

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

Sono state condotte puntuali analisi documentali e interviste alle figure apicali e sottoposte coinvolte nelle attività esaminate, per identificare i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti e la loro efficacia. Tale analisi dei rischi è stata condotta con riferimento a tutte le famiglie di reato presupposto elencate dal D. Lgs. 231/01.La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

In fase di eventuali aggiornamenti dell'impianto documentale afferente al Modello Organizzativo, la medesima metodologia verrà replicata, avendo cura di intervistare i referenti degli uffici concretamente interessati dagli ultimi aggiornamenti normativi in materia (es. nuove fattispecie di reato presupposto).

2.5.3 Fase di valutazione rischi e controlli

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

La valutazione è stata svolta tenendo presenti la probabilità, e l'eventuale impatto economico, del rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti all'interno del sottoprocesso, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

2.6. Modello, Codice Etico, Sistema disciplinare e Linee Guida delle associazioni di categoria

2.6.1 Modello, Codice Etico, Sistema disciplinare

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico vigente nella Società, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato autonomamente dalla Società e suscettibile di applicazione su un piano generale allo scopo di esprimere i principi etici e di comportamento riconosciuti come propri dalla Società e sui quali Banca Valconca richiama l'osservanza di tutti coloro che hanno rapporti giuridici con la stessa. Il Codice Etico è parte integrante del MOG e costituisce il primo strumento di prevenzione di ogni reato;

- il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231/01, pur autonomamente adottato, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (illeciti che possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto) e di tenere esente la Società dalle sanzioni che l'ordinamento giuridico prevede in caso di commissione di Reati da parte dei soggetti riconducibili alla Società stessa;

- il rispetto delle disposizioni complessivamente contenute nel Modello trova la sua effettività con la previsione di un adeguato Sistema disciplinare. Le violazioni del Codice Etico possono altresì comportare analoga responsabilità disciplinare.

2.6.2 Modello e Linee Guida delle Associazioni di Categoria

Come già richiamato, in forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti.

2.6.3 Sistema integrato di gestione dei rischi

Alla luce delle Linee guida Confindustria (agg. 2021), seguendo lo scopo di dare attuazione a una gestione integrata dei processi interni ai fini del presidio 231, occorre "*definire specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo*, il Dirigente Preposto, la Funzione Compliance & AML, l'Internal Audit, il Datore di lavoro, il Collegio sindacale, il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile *(ai sensi dell'art.19, d.lgs. n. 39/2010) e l'OdV (che ha pur sempre il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento). A tal proposito, si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali red flag. Come detto, il modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto 231 spesso incrocia altri sistemi di prevenzione e gestione di rischi già previsti e implementati nell'organizzazione aziendale e di seguito si analizzano i principali".*

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

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

2.6.4 Sistema di controllo ai fini della Compliance fiscale

Nell'ottica dell'approccio integrato appena descritto, ai fini dell'adeguamento ai reati tributari, di cui all'art. 25-quinquiesdecies del d.lgs. n. 231/2001, la Banca fa leva su quanto già implementato ai fini:

- della mitigazione del rischio fiscale, derivante dall'adeguamento a quanto previsto dalla normativa in materia (c.d. "compliance fiscale");

- dell'adeguamento ad altre normative. In particolare, si fa riferimento a quelle disposizioni che richiedono l'implementazione di contromisure finalizzate a ottenere la ragionevole certezza in merito all'attendibilità delle informazioni economico-finanziarie prodotte dall'azienda.

Tale approccio consente di integrare il sistema di controllo interno e minimizzare l'impatto derivante dall'adeguamento ai reati fiscali. La presenza, infatti, di uno o entrambi i modelli di controllo, opportunamente aggiornati con quanto previsto dall'art. 25-quinquiesdecies e integrati nei meccanismi di funzionamento, consente di creare efficienze e sinergie tra i vari sistemi di controllo.

Al riguardo, gli elementi di fondo di compliance fiscale possono essere utili nell'aggiornamento del modello organizzativo e tendono a configurarsi quale parte integrante di un protocollo strutturato che ben rafforza il MOG 231 sul punto della prevenzione dei reati fiscali.

Sul tema, la Banca, anche avvalendosi di un contratto ad hoc con un consulente fiscale esterno, ha posto in essere tra gli altri presidi, l'aggiornamento annuale della matrice dei rischi predisposta dalla medesima, con relativa quantificazione del rischio inerente e del rischio residuo.

2.6.5 La comunicazione delle informazioni non finanziarie

Il D. Lgs. n. 254/2016 ha recepito la Direttiva 95/2014/UE e prevede che talune grandi imprese redigano la dichiarazione di carattere non finanziario – c.d. DNF – che contiene informazioni sui temi rilevanti in materia ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani, all'anticorruzione, nella misura necessaria a comprendere l'andamento, i risultati e l'impatto dell'attività di impresa e, in ogni caso, fornendo alcune informazioni minime predeterminate (art. 1, co. 1 e 2).

La nuova disciplina mira quindi a rafforzare la trasparenza delle informazioni sull'attività di impresa.

I soggetti tenuti a osservare la disciplina sono gli enti di interesse pubblico che presentano le seguenti caratteristiche (art. 2): i) un numero di dipendenti superiore a 500, che superano almeno uno dei seguenti limiti dimensionali: totale dello stato patrimoniale superiore a euro 20.000.000; totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiore a euro 40.000.000; ii) sono società madri di un gruppo di grandi dimensioni, vale a dire costituito da una società madre e una o più società figlie che, complessivamente, su base consolidata, presentano i requisiti di cui al precedente punto i).

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

La dichiarazione non finanziaria deve fornire le informazioni comparandole con quelle indicate negli esercizi precedenti e menzionando lo standard di rendicontazione adottato; peraltro occorre motivare l'eventuale utilizzo di uno standard diverso da quello adottato nel precedente esercizio (art. 3, co. 3).

Gli standard di rendicontazione cui riferirsi sono standard e linee guida emanati da autorevoli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali, funzionali all'adempimento dei nuovi obblighi (art. 1).

Inoltre, il D. Lgs. n. 254/2016 consente di ricorrere alla "metodologia autonoma di rendicontazione", definita come l'insieme degli standard di rendicontazione e degli ulteriori principi, criteri ed indicatori di prestazione autonomamente individuati, sempre nell'ottica di adeguarsi alla nuova disciplina (artt. 1 e 3, co. 4). In tal caso, la dichiarazione contiene anche la descrizione, chiara e articolata, della metodologia adottata.

In relazione alla scelta degli indicatori di prestazione da utilizzare, l'impresa può selezionare quelli più

adatti a rappresentare con coerenza l'attività svolta. Se si ricorre a una metodologia autonoma di rendicontazione ovvero gli indicatori previsti dallo standard di rendicontazione non sono del tutto adeguati a rappresentare con coerenza l'attività svolta e i relativi impatti, l'impresa seleziona gli indicatori più adatti a tale scopo, motivando in modo chiaro e articolato tale scelta (art. 3, co. 5). Ai fini della selezione, si può fare riferimento anche alle Linee Guida in materia che la Commissione UE ha pubblicato il 26 giugno 2017.

In ogni caso, se i soggetti tenuti al rispetto della normativa non praticano politiche in relazione agli ambiti "non finanziari" sopra precisati, essi indicano nella dichiarazione non finanziaria le ragioni di tale scelta, riferite a ciascun ambito (art. 3, co. 7). Ciò in linea con il principio del comply or explain.

Inoltre, si prevede la c.d. clausola di salvaguardia che, in casi eccezionali, consente alle imprese tenute a predisporre la DNF di omettere le informazioni riguardanti gli sviluppi imminenti e le operazioni in corso di negoziazione, qualora la divulgazione possa comprometterne gravemente la posizione commerciale (art. 3, co. 8).

In merito all'attività di verifica, tra le altre previsioni, viene precisato che il soggetto incaricato della revisione legale del bilancio verifica che la DNF sia stata redatta e che il contenuto sia conforme alle disposizioni del decreto (art. 3, co. 10). Al riguardo, si rinvia alle precisazioni contenute nel Regolamento di attuazione adottato dalla CONSOB con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, anche in merito alla metodologia utilizzabile per l'attestazione di conformità.

Specifiche disposizioni sono dedicate alla collocazione della dichiarazione non finanziaria (individuale e consolidata) che può essere una parte integrante della relazione sulla gestione o, in via alternativa, una relazione autonoma. Nel secondo caso, la relazione viene pubblicata sul registro delle imprese, insieme alla relazione sulla gestione (art. 5).

I gruppi di imprese sono oggetto di disposizioni specifiche, riguardanti anche i casi di esonero ed equivalenza (artt. 4 e 6).

Inoltre, viene disciplinata l'ipotesi di adeguamento volontario alla nuova normativa da parte di soggetti diversi da quelli obbligati, con l'indicazione delle condizioni che consentono di apporre la dicitura di conformità sulle rispettive DNF (art. 7).

Sul piano sanzionatorio, viene delineato un articolato sistema di sanzioni amministrative pecuniarie (da euro 20.000, a euro 150.000) a carico degli amministratori, dei componenti l'organo di controllo e del soggetto incaricato della revisione, riferite a diverse tipologie di inosservanza della nuova disciplina (art. 8). In via esemplificativa, si prevede la sanzione

amministrativa da euro 20.000 a euro 100.000 per i casi di omesso deposito della dichiarazione non finanziaria nei termini e di non conformità della dichiarazione alla disciplina; da euro 50.000 a euro 150.000 nei casi di dichiarazione contenente fatti materiali non rispondenti al vero ovvero che ometta fatti materiali rilevanti.

Alla CONSOB spetta la competenza per l'accertamento e l'irrogazione di tali sanzioni, nonché il compito di regolamentare alcune modalità attuative della disciplina, cui l'Autorità ha successivamente provveduto adottando il Regolamento sopra richiamato.

In via principale, tale Regolamento disciplina la pubblicazione della DNF e prevede modalità differenziate per i diversi soggetti tenuti a redigerla (es. emittenti quotati; emittenti diffusi), anche in base alla collocazione nella relazione sulla gestione ovvero nella relazione distinta. Inoltre, indica le specifiche informazioni da fornire alla CONSOB e prevede la pubblicazione annuale dell'elenco dei soggetti che hanno pubblicato la dichiarazione non finanziaria.

Il Regolamento prevede i compiti del revisore incaricato della revisione del bilancio e disciplina i principi

e le modalità che il revisore designato è tenuto a osservare ai fini della verifica di conformità della dichiarazione non finanziaria rispetto alle previsioni del D. Lgs. n. 254/2016.

Infine, vengono indicati i criteri per l'attività di controllo che la CONSOB svolge sulle dichiarazioni non finanziarie, su base campionaria e alla luce dei parametri da individuare con apposita delibera.

2.6.6 Sistema integrato dei controlli Corporate Governance

Sul tema del sistema integrato dei controlli sopraesposto, il Codice di Corporate Governance, che raccoglie le best practices e le migliori soluzioni organizzative per un più compiuto adeguamento ai principi di corporate governance, nelle Raccomandazioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, prevede l'attribuzione all'organo di controllo o a un organismo appositamente costituito delle funzioni di vigilanza di cui al Decreto n. 231/2001.

Inoltre, prevede che, qualora l'organismo non coincida con l'organo di controllo, quello di amministrazione debba valutare l'opportunità di nominare all'interno dell'organismo almeno un amministratore non esecutivo e/o un membro dell'organo di controllo e/o il titolare di funzioni legali o di controllo della società, al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Infine, la società deve fornire nella relazione sul governo societario le motivazioni delle scelte effettuate in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza.

2.7. Struttura organizzativa della Società

2.7.1 Organigramma, Ordinamento Organizzativo

La struttura organizzativa che supporta, nell'impianto, il Modello di Organizzazione e Gestione è illustrata riassuntivamente da due strumenti di rappresentazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità:

- **Organigramma**, schematizza la struttura organizzativa della Società avendo riferimento al ruolo ricoperto dal personale che assume in Banca Valconca deleghe e responsabilità specifiche in ragione dell'attività sociale della stessa;

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Unità Organizzative in cui si articola l'organizzazione predisposta per lo svolgimento dell'attività aziendale;

- le linee di dipendenza gerarchica;

L'Ordinamento Organizzativo riporta per le Unità Organizzative della Società i compiti attribuiti a ciascuna struttura. Tale documento costituisce importante e riepilogativa indicazione delle incombenze assegnate, nel quadro di un rapporto funzionale alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

L'Ordinamento Organizzativo e l'Organigramma sono approvati dal Consiglio di Amministrazione.

2.7.2 Normativa aziendale

Il Codice Etico della Società prescrive il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà e l'impegno della Società a richiedere il rispetto, da parte dei Destinatari del Codice Etico, delle normative interne e di tutte le leggi applicabili all'agire sociale.

Il rispetto della normativa aziendale sia di carattere generale che specifico ai fini del D. Lgs.231/01, costituisce fondamentale protocollo di prevenzione al compimento dei reati di cui al Decreto stesso.

Banca Valconca si è dotata nel tempo di un insieme di normative e disposizioni aziendali idoneo a fornire

a coloro che operano per conto della stessa i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per condurre e gestire le attività di competenza, al rispetto dei quali gli operatori medesimi sono tenuti.

2.7.3 Criteri per la definizione della struttura organizzativa della Società

2.7.3.1 Criteri di segregazione delle Funzioni

La definizione ed allocazione delle diverse attività all'interno di Banca Valconca è sviluppata ricercando una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra attività esecutive, autorizzative e di controllo (di linea, di secondo livello, di terzo livello). Sulla base di tale principio, tendenzialmente, non vi è commistione tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Società.

2.7.3.2 Criteri e modalità di gestione delle Risorse Finanziarie ai fini della prevenzione dei reati

La Società si attiene ai seguenti principi generali nella gestione delle risorse finanziarie:

- non vi può essere identità fra coloro che:
  - assumono le decisioni;
  - devono dare evidenza contabile ed informativa alle operazioni effettuate;
  - sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalla normativa aziendale;
- la scelta delle controparti contrattuali (es. fornitori, consulenti, etc.) è effettuata in base a processi che la Società ha improntato ai principi di trasparenza, obiettività ed economicità;
- le prestazioni effettuate dalle controparti contrattuali in favore della Società sono costantemente monitorate. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali ovvero in caso di inadempimento la controparte contrattuale può essere esclusa dall'elenco dei soggetti con cui la Società può operare;
- gli incarichi conferiti a collaboratori esterni e/o a consulenti sono redatti per iscritto, con indicazione preventiva del compenso pattuito;
- sono stabiliti limiti all'impiego delle risorse finanziarie della Società, mediante la fissazione di idonei livelli di spesa in linea con le competenze e le responsabilità affidate ai singoli soggetti interessati;
- le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impiego di risorse economiche o finanziarie hanno sempre causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile, nonché rendicontate.

2.7.3.3 Criteri di archiviazione della documentazione e tracciabilità delle operazioni

La formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, devono essere sempre ricostruibili, a garanzia della trasparenza e della verificabilità delle scelte effettuate; ogni operazione e/o transazione aziendale è autorizzata da chi ne ha il potere. I documenti riguardanti l'attività di ogni Unità Organizzativa devono essere archiviati e conservati a cura della funzione competente. A fini di maggior rigore e certezza del processo di archiviazione, vengono altresì previsti meccanismi di archiviazione digitale attraverso l'utilizzo dell'applicativo dedicati.

L'operatività di Banca Valconca è disciplinata da procedure e regole che consentono l'individuazione a posteriori delle attività svolte, degli autori, degli elementi informativi utilizzati per l'assunzione delle

relative decisioni.

2.7.3.4 Criteri di gestione del trattamento dei dati personali

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

In particolare, il nuovo "Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali Regolamento UE 2016/679 c.d. "GDPR" (approvato il 27 aprile 2016 ed applicabile da 25 maggio 2018) disciplina la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ed abroga in via definitiva la precedente direttiva 95/46/CE e prevede sanzioni amministrative molto superiori rispetto alla normativa previgente: in alcuni casi fino a 20 milioni di euro o fino al 4% del fatturato totale annuo mondiale di un'impresa.

In ordine all'applicazione del GDPR si segnala l'approvazione del D.Lgs 101/2018 che integra e conforma il D.Lgs 196/2003 cd. Codice Privacy alla normativa Europea e che di fatto, oltre a introdurre specifiche modifiche ed abrogazioni volta all'adeguamento al GDPR, precisa e fa sue le previsioni in materia di sanzioni penali.

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

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

In particolare, il 22 maggio 2018 la Banca ha nominato il Responsabile Protezione Dati/ Data Protection Officer (di seguito anche solo "DPO").

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

In particolare, è stato adottato il documento dal titolo "Policy in materia di Protezione dei Dati Personali" (versione maggio 2018) con lo scopo di definire le linee guida alle quali la Banca deve attenersi nella pianificazione e nello svolgimento di qualsivoglia attività che implichi il trattamento di Dati personali per assicurare la tutela dei dati personali dei suoi interessati secondo i requisiti previsti dalla normativa applicabile e in particolare al Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei Dati personali.

Le disposizioni della Policy hanno il fine di garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel

rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche.L'intero assetto documentale in materia di Data Protection, tempo per tempo aggiornato, è pubblicato sulla intranet, nell'ambito della sezione Privacy.

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possono integrare una fattispecie di reato e in particolare ai fini del presente MOG prevista dal D. Lgs. 231/2001 e dalle leggi speciali richiamate dallo stesso. Nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali;
- le procedure e i protocolli aziendali.

I Soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti, delle relative responsabilità e competenze.

I Soggetti in posizione apicale devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza ai fini 231/01 loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative che ricevono dai soggetti posti in posizione gerarchicamente o funzionalmente superiore, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

3.1. Codice Etico

Il Codice Etico aggiornato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è il documento con cui Banca Valconca enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenire e reprimere eventuali condotte illecite.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello; si rinvia all'allegato per la sua consultazione.

4. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO AI PORTATORI DI INTERESSE - FORMAZIONE

Al fine di assicurare efficacia al presente Modello, risulta necessario garantirne una corretta conoscenza e divulgazione nei confronti dei Destinatari del Modello. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia già presenti in azienda che da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona e richiede eventuali integrazioni del sistema di informazione e formazione per i Destinatari del Modello.

4.1. La Comunicazione ai Destinatari del Modello

La Società informa tutti i Destinatari del Modello dell'esistenza e del contenuto dello stesso. Il Modello è comunicato formalmente:

- a tutti i Dipendenti ed ai Collaboratori, come di seguito indicato;
- ai Soci, tramite apposite iniziative informative circa l'adozione del Modello da parte della Società e la diffusione del Codice Etico;

e per il corretto espletamento delle loro funzioni:

- al CdA,
- al Collegio Sindacale,
- alla Società di Revisione,
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida ABI, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello (nonché ogni aggiornamento e modifica dello stesso) verrà permanentemente inserito sulla rete locale accessibile a tutti i dipendenti della Banca, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo che sono gestite dal responsabile delle risorse umane.

4.2. Formazione dei Destinatari del Modello

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

- finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto;
- differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari (es. rivestire o meno funzioni di rappresentanza della Società) del Modello e del livello di rischio dell'Area in cui operano;

La Formazione si differenzia in due macro ambiti:

a) Formazione in aula ai responsabili delle funzioni aziendali: presentazione a beneficio delle prime linee e dei responsabili operativi della Società nel corso della quale:

   - si informano i partecipanti in merito alle disposizioni del Decreto;

   - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi da reato, presupposto della responsabilità penale delle imprese, con particolare attenzione al profilo sanzionatorio;

   - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione ed il suo aggiornamento;

   - si descrivono i comportamenti da rispettare in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti, in particolare del personale operante nelle Aree aziendali ritenute "sensibili";

   - si illustrano i comportamenti da rispettare nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

b) Formazione ai sottoposti dei responsabili delle funzioni aziendali operanti nell'ambito di procedure definite "sensibili" ai reati contemplati dal Decreto: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri dipendenti gerarchici e funzionali, in relazione ai comportamenti da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

Come già evidenziato, nei confronti dei Soci e della Società di Revisione, la Società organizza un'adeguata informazione affinché gli stessi siano a conoscenza che:

c) la Società si è dotata di un Modello;

d) gli stessi sono Destinatari di alcune prescrizioni ivi previste, tra cui il rispetto del Codice Etico;

e) la violazione del Modello potrà comportare, nei loro confronti e secondo quanto stabilito nel MOG stesso, l'irrogazione di misure sanzionatorie.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti e Collaboratori possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza; gli altri Destinatari possono rivolgersi all'OdV.

4.2.1 Formazione dei Soggetti in posizione apicale

La formazione dei Soggetti in posizione apicale avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza, nonché con un test valutativo finale che attesti l'effettivo apprendimento.

La formazione dei Soggetti in posizione apicale deve essere suddivisa in due parti: una parte "generale" e una parte "specifica".

La parte "generale" deve contenere:

f) riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;

g) responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del Decreto, natura della responsabilità, aggiornamenti in ambito normativo;

h) presupposti di imputazione della responsabilità;

i) descrizione dei reati presupposto;

j) tipologie di sanzioni applicabili all'Ente;

k) condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procederà, inoltre, all'espletamento delle seguenti attività:

l) sensibilizzazione dei destinatari dell'attività formativa sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione dei Protocolli;

m) descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato.

La formazione riguardante la parte "specifica" si sofferma:

n) sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;

o) sull'individuazione dei possibili autori dei reati presupposto;

p) sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati potrebbero essere compiuti;

q) sull'analisi delle sanzioni applicabili;

r) sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;

s) sui protocolli di prevenzione definiti dalla Società per evitare la commissione dei reati nelle aree di rischio identificate;

t) sui comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;

u) sui comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e di aggiornamento del Modello;

v) sulla sensibilizzazione dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri collaboratori, in relazione ai comportamenti da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto degli stessi e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

4.2.2 Formazione dei restanti dipendenti

La formazione dei dipendenti diversi da quelli in posizione "apicale" inizia attraverso la messa a disposizione dei dipendenti un'area dedicata sulla rete locale ove vengono pubblicati i documenti rilevanti relativi al D. Lgs. 231/2001;

La formazione dei suddetti soggetti viene suddivisa in due parti: una parte "generale" e una parte "specifica", di carattere eventuale e/o parziale.

I contenuti dell'attività formativa sono sostanzialmente coincidenti con quelli previsti per i Soggetti in posizione apicale, con opportune differenze conseguenti alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita.

Con riferimento alla formazione riguardante la parte "specifica", essa viene erogata unicamente ai soggetti coinvolti in attività sensibili e/o in protocolli di prevenzione e limitatamente a quanto di loro responsabilità.

4.2.3 Formazione dell'Organismo di Vigilanza

La formazione all'Organismo di Vigilanza è volta a mantenere allo stesso una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.

Tale formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione: 1) a convegni o seminari materia di responsabilità amministrativa delle società; 2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società o in materie penalistiche; in particolare, con riferimento al Modello ed ai protocolli di prevenzione individuati dalla Società, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per i Soggetti in posizione apicale.

La formazione dell'OdV, oltre ai contenuti della formazione "generale" e "specialistica" già descritti, deve contenere approfondimenti sulle seguenti tematiche:

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

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello Organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D. Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

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

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

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione di Procedure interne previste dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo 231 in merito a informazioni prescritte, etc.), o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso;

- adozione di comportamenti che espongano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati/Illeciti;

- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati/Illeciti;

- adozione di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal Decreto.

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

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D. Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

5.1. Sanzioni applicabili ai Dipendenti

Sono necessari alcuni rilievi preliminari.

In primis è necessario che venga fornita una chiara e corretta informazione dell'adozione e delle eventuali modifiche del presente Modello a tutti i dipendenti e che sia esposta una copia del Modello e del presente paragrafo – in particolare, con l'esplicitazione del testo dell'art. 7 Stat. Lav. – a disposizione di tutti i Destinatari.

Di eguale importanza risulta essere la formazione adeguata e continua di tutto il personale sulle procedure indicate nel prosieguo per l'abbassamento del rischio di commissione di reati.

Tanto premesso, tenuto in considerazione che BPV applica il CCNL ABI/Assicredito in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste e/o allegate e/o richiamate dal Modello o adozione di un comportamento lievemente negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste e/o allegate e/o richiamate dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;

- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- mancanze punibili con sanzioni inferiori, se reiterate o molto gravi;

- inosservanza di una certa gravità delle procedure interne previste e/o allegate e/o richiamate dal Modello o negligenze di una certa gravità rispetto alle prescrizioni del Modello;

- inosservanza di una certa gravità delle indicazioni dei propri superiori sulle disposizioni del Modello;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre la banca ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo):

- violazione delle prescrizioni e dei contenuti del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, qualora il reato non si sia concretamente verificato.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa):

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello che abbia determinato la concretizzazione del rischio, con la realizzazione di un reato (anche nella forma del tentativo, ove

trattasi di delitto), ovvero comunque tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001; sempre che sia riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Banca – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

5.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, tenuto in considerazione che BPV applica il CCNL ABI/Assicredito, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste e/o allegate e/o richiamate dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri dirigenti.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste e/o allegate e/o richiamate dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);

- omessa segnalazione o tolleranza, nell'area di propria responsabilità, di irregolarità commesse da propri diretti collaborator

- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, nell'area di propria responsabilità, di irregolarità commesse da propri diretti collaboratori.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti all'area di propria competenza;

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare astrattamente una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, qualora concretamente il reato non si sia configurato e, comunque, nei casi in cui la condotta del dirigente sia di una gravità tale da esporre la Banca ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Banca, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui egli è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa):

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare un illecito penalmente rilevante (anche nella forma tentata, ove trattasi di delitto) con il conseguente concreto rischio di applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001; ove il comportamento sia riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la

fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Banca – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

5.3. Sanzioni applicabili al Direttore Generale

In caso di violazioni del Modello poste in essere dal Direttore Generale, l'OdV informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione che applicherà le misure di tutela che riterrà più opportune nel rispetto della vigente normativa, incluse l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca dei poteri e la cessazione dell'incarico.

5.4. Misure applicabili agli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo 231 deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'amministratore che:

a. commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;

b. non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Banca di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

c. non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;

d. ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;

e. ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Banca o della Pubblica Amministrazione;

f. distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);

g. effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i medesimi;

h. presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

i. destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;

j. riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

k. non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;

l. non assicuri il regolare funzionamento della Banca e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;

m. non osservi le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;

n. non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

o. assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e può assumere, a norma di legge e di Statuto, sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità.

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

5.5. Misure applicabili ai Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo 231 deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e può assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità.

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

5.6. Disciplina applicabile nei rapporti con soggetti terzi

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, sono istituite previsioni atte a far valere la disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni e i partners commerciali di BPV.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra la Banca e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello, cui BPV si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto di BPV di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società.

A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere messa a disposizione alle controparti contrattuali.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. L'Organismo di Vigilanza come previsto dal D. Lgs. 231/01: ruolo, compiti e funzioni – i doveri di controllo ex art. 231/01

L'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

L'OdV ha, quindi, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non dispone di poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori che invece restano di pertinenza degli Organi Sociali e delle funzioni aziendali competenti.

Compito dell'OdV è di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari dello stesso;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati; sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Spetta all'OdV il compito di svolgere attività di verifica e controllo, ovvero di:

- attuare per quanto di competenza le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare, occorrendo, la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare periodicamente accertamenti su settori ed attività riconosciuti come Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da mantenersi agli atti;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere indagini interne in presenza di elementi di criticità, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire gli elementi di indagine utili all'analisi.

Spettano, infine all'OdV i seguenti compiti:

- coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
- coordinarsi con il Responsabile dell'Ufficio personale per la definizione dei programmi di formazione;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

6.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- *indipendenza e autonomia dai vertici dell'ente*: al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del modello al vertice societario medesimo;

- *professionalità*: concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di e controllo aziendale e di pratica professionale;

- *continuità d'azione, stabilità e continuità:* al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento;

- *onorabilità*: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, che riferisca direttamente al CdA; e che i membri dell'OdV siano estranei alla gestione operativa dell'Ente.

L'OdV è collocato in una posizione di effettiva indipendenza rispetto alla gerarchia della Società, relazionando direttamente al CdA, al Direttore Generale e al Collegio Sindacale secondo quanto previsto dal Regolamento di funzionamento dell'OdV.

6.3. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

A garanzia dell'adeguato funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della sua indipendenza, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, la Società ha nominato un organismo costituito in forma collegiale da tre membri, con la seguente composizione:

- un membro con esperienza legale;
- un membro con esperienza economica;
- un membro con esperienza bancaria.

Ai Responsabili delle unità organizzative potrà essere richiesto, dietro invito, di partecipare alle riunioni dell'OdV. Una copia delle job description relative a ciascuna delle funzioni aziendali di cui sopra è disponibile presso l'ufficio Personale.

Il mandato dei membri dell'OdV ha una durata triennale, e gli stessi sono rinominabili. In ogni caso, non possono rivestire la carica di componente dell'OdV soggetti che abbiano riportato condanne anche non definitive (comprensive delle decisioni emesse ai sensi degli artt. 444 ss e 459 ss c.p.p.) per reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni o che abbiano riportato condanne per le quali sia stata loro applicata la sanzione dell'interdizione dai pubblici uffici o da uffici direttivi.

Qualora un membro dell'OdV incorra in una delle predette cause di incompatibilità alla nomina, lo stesso decade dall'incarico e l'OdV stesso ne informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione che provvederà alla sua sostituzione con altro soggetto dotato della necessaria professionalità ed autonomia.

L'OdV si è dotato di proprie regole di funzionamento attraverso specifico regolamento, in linea con i principi considerati per la redazione del Modello e per lo svolgimento dell'attività della Società.

Il Regolamento di Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza costituisce, quale allegato, parte integrante del presente Modello.

Il conferimento e la revoca dell'incarico all'OdV sono riservati alla valutazione e competenza del Consiglio di amministrazione della Società.

6.4. Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi del medesimo e le situazioni di incompatibilità dei suoi componenti

Spetta all'OdV dotarsi di un proprio Regolamento, con particolare riguardo alle modalità di convocazione e di funzionamento.

Nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, affinché l'OdV esplichi la massima efficacia operativa, fermo restando quanto previsto dalla normativa primaria (D. Lgs. 231/07) sugli obblighi di segnalazione di operazioni potenzialmente sospette di riciclaggio e/o finanziamento del terrorismo al Delegato Sos, è necessaria la previsione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli Organi Sociali della Società.

A tal fine l'OdV relaziona il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale:

- a seguito di ogni sua riunione, nel corso della riunione immediatamente successiva degli Organi Sociali, circa l'attività svolta, ove essa presenti elementi di rilevanza o di urgenza; qualora tali elementi di rilevanza o di urgenza riguardino gli ambiti del D. Lgs. 231/07 e suoi Provvedimenti attuativi, la relazione è altresì inviata al Responsabile Antiriciclaggio;

- annualmente, sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando: le attività di verifica e di controllo compiute; l'esito di dette attività; le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenta altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo ferma restando la facoltà di svolgere verifiche non programmate nel piano, senza preavviso, al fine di valutare al meglio la rispondenza del MOG e dei comportamenti alla normativa esterna ed interna.

Tale relazione annuale, nonché il piano delle attività di verifica previste, vengono altresì trasmessi alle funzioni di controllo di secondo e terzo livello per quanto di competenza. In particolare, la relazione viene inviata alla funzione Antiriciclaggio ai fini del tener conto dell'analisi delle vulnerabilità all'interno del processo di autovalutazione della Banca.

L'OdV può chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno provocare un esame o un intervento di detto organo in relazione al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

A garanzia di corretti ed efficaci flussi informativi, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Direttore Generale o, qualora rientri nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite, anche al responsabile della funzione di Revisione Internaa, nonché, occorrendo, a qualsiasi dipendente o collaboratore della Società. Nello svolgimento della sua attività l'OdV può avvalersi di qualsiasi struttura organizzativa della Società. Occorrendo può avvalersi di professionisti esterni per il perseguimento delle proprie finalità. L'OdV è dotato di autonome risorse economiche, ad esso assegnate ad inizio d'anno del CdA della Società.

6.5. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Il rispetto del Codice Etico e del Modello nonché l'efficace svolgimento dei compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza sono favoriti da un insieme articolato di flussi informativi verso l'OdV.

Tra questi va segnalato l'obbligo in capo ai Destinatari del Modello di segnalare eventuali comportamenti posti in essere violando le disposizioni contenute nel Modello stesso e/o nel Codice Etico.

Tali segnalazioni possono pervenire all'OdV, anche in forma anonima, con qualsiasi mezzo, sia tramite l'invio di lettera per posta, anche interna, sia tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica predisposta allo scopo e riservata all'OdV: odv@bancaValconca.it.

Per quanto concerne la segnalazione di circostanziate di condotte illecite (ambito whistleblowing) si fa rinvio alle Politiche di Banca Popolare Valconca in materia di Sistemi Interni di Segnalazione delle Violazioni, in ottemperanza a quanto previsto dalla L. 179/2017.

Per quanto riguarda i sistemi interni di segnalazione delle violazioni ex art. 48 del novellato D. Lgs. 231/07 si fa rinvio a quanto contenuto nella Policy antiriciclaggio di Banca Popolare Valconca.

Inoltre, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 179/2017 (così come anticipato nell'ambito di apposito paragrafo precedente) la Banca ha adottato specifico sistema di segnalazione interna whistleblowing descritto nell'ambito della Policy Whistleblowing.

I soggetti legittimati a presentare una Segnalazione e che, allo stesso tempo, possono essere oggetto di una Segnalazione, così come riportato nella Policy Whistleblowing sono *"Tutto il Personale della Banca è abilitato ad effettuare segnalazioni. Per Personale si intende «i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche*

in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato», ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, lettera h-novies) del Testo Unico Bancario. Con riferimento agli ambiti di cui alla normativa c.d. «responsabilità penale d'impresa», sono altresì inclusi fra i "segnalanti" i soggetti apicali di cui all'art. 5 ex D. Lgs. 231/01".

Per quanto concerne gli atti o i fatti che possono essere segnalati sono considerate "*rilevanti le segnalazioni che possono costituire:*

- *una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria ai sensi dell'art. 10, commi 1,2 e 3, D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 3853 (TUB);*

- *una violazione delle norme disciplinanti l'attività di prestazione dei servizi di investimento ai sensi dell'art. 1, comma 5 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF);*

- *le segnalazioni che attengono ad atti o fatti che possono comportare responsabilità ex D. Lgs. 231/2001, in quanto il sistema di segnalazione rientra fra gli strumenti organizzativi previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001;*

- *violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo di cui al novellato D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.*

Invece, non possono costituire oggetto di segnalazione nel perimetro del *whistleblowing*, taluni ambiti non interessati dalla normativa disciplinante l'attività bancaria, tra cui a titolo di esempio:

- eventuali inefficienze organizzative;

- molestie sessuali;

- rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla competente Funzione Risorse Umane.

La Banca, conformemente a quanto previsto dalla L. 179/2017, nell'ambito della citata Policy, garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, nonché mantiene segreta l'identità del segnalante (nei casi in cui non sia già prevista dalla normativa di riferimento la garanzia dell'anonimato) al fine di tutelare il *whistleblower* da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Nell'ambito dell'esamina della segnalazione ricevuta attraverso il descritto processo, il Responsabile del procedimento trasmette il "resoconto" anche all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 qualora esso non sia assegnato ai componenti del Collegio Sindacale e nel caso in cui il Responsabile del procedimento abbia ravvisato il rischio che la segnalazione possa rientrare nell'ambito di applicazione del citato Decreto.

6.6. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'OdV è destinatario di specifici flussi informativi. Il personale, dipendente e non, i Sindaci e gli Amministratori hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie, provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D. Lgs. 231/01, anche nei confronti di ignoti, che coinvolgano la Società ovvero i Destinatari del Modello e del Codice Etico od i componenti di Organi Societari (amministrativi e di controllo);

- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, sindaci e/o dai dipendenti in caso di

avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

- i rapporti ordinari come individuati dall'OdV, predisposti dai responsabili di funzioni aziendali specialistiche;

- le informazioni relative all'avvio di procedimenti disciplinari nonché sul loro svolgimento e sulle eventuali sanzioni irrogate;

- le informazioni sull'andamento delle attività individuate come "sensibili" dal Modello, in termini di frequenza e rilevanza operativa;

- le modifiche organizzative/procedurali aventi impatto sul Modello;

- la segnalazione dell'insorgenza di ulteriori tipologie di rischi.

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni adottato dalla Società, e qualsiasi modificazione di carattere strutturale ad esso apportata."

A titolo esemplificativo si indicano le Unità Organizzative che, per l'attività svolta, sono soggetti privilegiati all'invio dei flussi informativi indicati:

- l'Ufficio personale, e chiunque ne venga a conoscenza, segnala le richieste di assistenza legale avanzate dagli amministratori, dirigenti e altri dipendenti nei confronti dei quali l'autorità giudiziaria proceda per i reati di cui al Decreto;

- l'Ufficio legale, e chiunque ne venga a conoscenza, segnala i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che coinvolgano la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

- il Servizio Risorse Umane comunica:

  - le notizie relative ai procedimenti disciplinari e le conseguenti sanzioni irrogate ai sensi del sistema disciplinare adottato dalla Società in conformità al D. Lgs. n. 231/2001;

  - con periodicità annuale il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette, ai sensi della vigente normativa, in forza alla Società e la corrispondente percentuale sul totale dei dipendenti;

  - comunica con periodicità annuale l'importo complessivo inerente a finanziamenti pubblici (Comunità Europea, enti pubblici in genere), ottenuti dalla Società con riferimento alle attività svolte (ad esempio, in tema di formazione dei dipendenti);

- le funzioni aziendali di controllo (II e III livello), trasmettono per quanto di competenza, la Relazione annuale delle attività svolte e il piano delle attività programmate predisposte per il Consiglio di Amministrazione;

- la Segreteria societaria Legale e Reclami comunicano le notizie relative ad ispezioni ed accertamenti avviati da parte delle Autorità Pubbliche di Vigilanza e, alla loro conclusione, gli eventuali rilievi svolti nei confronti della Società e le sanzioni, se irrogate;

- il Responsabile preposto alla sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08 inoltra la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, segnatamente, il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni di lavoro occorsi nei siti della Società;

- le funzioni aziendali che ne siano a conoscenza comunicano all'OdV l'offerta, o la ricezione, di

omaggi da e a favore di clienti e fornitori, potenziali od esistenti, e loro mandatari o rappresentanti, se eccedenti un valore massimo di cortesia, quantificabile secondo l'ordinaria consuetudine e tipologia di relazione commerciale.

- Il DPO, in attuazione delle disposizioni introdotte dal GDPR è stato individuato tra i soggetti che sono chiamati ad inviare appositi flussi all'OdV.

Tale tipologia di flussi può essere mutata secondo le esigenze di volta in volta dell'OdV e della Società.

In particolare, il tema di flussi informativi viene disciplinato attraverso apposito documento intitolato "Tabella dei flussi informativi – Modulo segnalazione flussi OdV" che costituisce apposito allegato alla Parte speciale – al presente Modello e prevede apposito Modulo da inoltrare all'OdV all'apposito indirizzo odv@bancavalconca.it .

I soggetti obbligati ai sensi della citata "Tabella dei flussi informativi – Modulo segnalazione flussi OdV" a trasmettere flussi informativi all'OdV – ferma restando la tempestiva segnalazione di qualsiasi evento dettagliatamente ivi mappato – devono obbligatoriamente - entro il 31 gennaio dell'anno successivo in riferimento agli eventi verificati fino al 31 dicembre (periodicità annuale o secondo periodicità definita dalla funzione) - trasmettere all'OdV all'apposito indirizzo mail istituito odv@bancavalconca.it. - il "Modulo di segnalazione" anche qualora non risultino elementi da segnalare attraverso il flag dell'apposito campo riportato all'interno del modulo medesimo.

7. ALLEGATI

- Catalogo dei reati;
- Codice Etico;
- Tabella dei flussi informativi – Modulo segnalazione flussi OdV;
- Regolamento di Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- Metodologia verifiche OdV.