

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01

- PARTE GENERALE -

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 21/06/2023

Banca del Valdarno Credito Cooperativo Società Cooperativa
Sede Legale e Direzione Generale:
Piazza della Libertà 26, 52027 San Giovanni Valdarno (AR)
T+39 055 91371 F +39 055 945025
info@bancavaldarno.bcc.it
www.bancavaldarno.it

PEC info@bancavaldarno.legalmail.it
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di
Arezzo n. 00135410512.

Iscritta all'Albo delle banche e aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari con capogruppo Iccrea Banca S.p.A., che ne esercita la direzione e il coordinamento. Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari con capogruppo Iccrea Banca S.p.A., che ne esercita la direzione e il coordinamento. Società partecipante al Gruppo IVA Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea. Partita IVA 15240741007. Cod. SDI 9GHPLV. Iscritta all'Albo delle banche n. 3560. Cod. ABI 08811. Iscritta all'Albo delle società cooperative n. A161110. Aderente al Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo e al Fondo Nazionale di Garanzia.

Parte Generale

Sommario

1. Definizioni
2. La normativa di riferimento
 - 2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
 - 2.2 Gli obiettivi dell'introduzione del Modello
 - 2.3 La definizione di rischio accettabile
 - 2.4 I reati presupposto
 - 2.4.1 I reati commessi da soggetti apicali
 - 2.4.2 I reati commessi da sottoposti
 - 2.5 Il concorso nel reato
 - 2.6 L'elenco (in continua evoluzione) delle fattispecie criminose
 - 2.7 Le sanzioni
3. La normativa di riferimento e le Linee Guida
 - 3.1 I principali riferimenti normativi esterni
 - 3.2 I principali riferimenti normativi di produzione interna
 - 3.3 Le Linee Guida di ABI e Confindustria
 - 3.4 Le Linee Guida di Iccrea e le altre fonti
4. Il Modello di organizzazione
 - 4.1 I requisiti del Modello
 - 4.2 La redazione del Modello
 - 4.3 La struttura del Modello
 - 4.4 L'aggiornamento del Modello
5. Il sistema organizzativo
 - 5.1 Il sistema organizzativo della banca
 - 5.2 Il modello di Governance
 - 5.3 Il sistema di deleghe e procure
 - 5.4 Procedure manuali e informatiche
 - 5.5 I controlli interni
 - 5.6 Il Consigliere con delega al Sistema dei Controlli e Comitato Rischi
 - 5.7 La Responsabilità 231 nel sistema delle Holding
6. L'Organismo di Vigilanza
 - 6.1 Autonomia finanziaria dell'ODV
 - 6.2 Il Regolamento dell'ODV
7. I flussi informativi

- 7.1 Il contenuto dei Flussi
- 8. Il sistema disciplinare
 - 8.1 Principi generali in tema di sanzioni disciplinari
 - 8.2 Misure nei confronti del personale dipendente
 - 8.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali
- 9. Informazione e formazione
 - 9.1 Informazione
 - 9.2 Formazione
- 10. Il Whistleblowing
 - 10.1 Il contenuto delle segnalazioni
 - 10.2 Whistleblowing e contenuto del Modello
- 11. La privacy

1. Definizioni

I termini qui riportati saranno utilizzati con il seguente significato:

- **"D.Lgs. 231"** o, più semplicemente, **"Decreto"**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» ed ogni sua successiva modifica ed integrazione;
- **"Reati 231"**: i reati (suddivisi in **"Categorie"**) indicati nel D.Lgs 231 e quelli, contenuti in diversi provvedimenti di legge, dalla cui realizzazione può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi della medesima disciplina;
- **"Modello"** o **"MOG"**: il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo di cui all'art. 6 c. 1 lett. a del Decreto;
- **"Banca", "BCC" o "Ente"**: la Banca di Credito Cooperativo per cui il presente Modello è stato redatto;
- **"Gruppo Iccrea"** o **"Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea"**: il Gruppo, costituito il 4 marzo 2019 nell'ambito della Riforma del Credito Cooperativo italiano (Legge n. 49 del 2016 e successive modifiche), a cui ha aderito la Banca;
- **"Capogruppo"**: Iccrea Banca S.p.A. - Istituto Centrale del Credito Cooperativo;
- **"Codice Etico"**: il documento che riporta i principi valoriali e comportamentali della Banca;
- **"Soggetti apicali"**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale (art. 5 c. 1 lett. a);
- **"Sottoposti"**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali (art. 5 c. 1 lett. b);
- **"Fornitori"**: le controparti contrattuali della Banca quali, ad esempio, gli appaltatori ed i fornitori di opere, di beni e servizi nonché tutti coloro con i quali l'Ente stabilisce forme di collaborazione;
- **"Linee Guida"**: le linee guida redatte dalle associazioni di categoria, con particolare riferimento a quelle pubblicate dall'ABI ("Linee Guida dell'Associazione bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" del Marzo 2008) e dal Gruppo di lavoro interdisciplinare composto da ABI, CNDCEC, CNF e Confindustria ("Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231" del Febbraio 2019);
- **"Linee Guida Iccrea"**: le "Linee guida metodologiche per la definizione dei modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 delle banche affiliate" approvate dalla Capogruppo nel settembre 2022;
- **"Area di Rischio"**: l'area di attività della Banca nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, la potenzialità commissiva di un reato presupposto previsto dal D.lgs. n. 231/2001.
- **"Organismo di Vigilanza"** o **"ODV"**: l'Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

2. La normativa di riferimento

2.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La sua entrata in vigore ha portato all'introduzione di una forma di responsabilità amministrativa degli enti, autonoma rispetto alla responsabilità penale delle persone fisiche autrici dei reati, derivante dalla commissione - o dalla tentata commissione - di alcuni illeciti espressamente richiamati dal Decreto (c.d. "*reati presupposto*"). Scopo della disciplina è quello di coinvolgere gli Enti nella punizione di alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

La responsabilità dell'Ente si fonda sulla *colpa da organizzazione*, ovvero sulla violazione del dovere di predisporre cautele organizzative e strumenti di controllo idonee a prevenire la commissione di reati, adeguando i propri comportamenti al rispetto della legalità

L'ente risponde *non se non impedisce il reato* (affermazione che condurrebbe ad una inammissibile responsabilità oggettiva a carico dell'ente) quanto, piuttosto, *se non era organizzato per impedire il reato*.

Requisito essenziale per la imputabilità dell'Ente è che tali reati siano stati commessi da soggetti (apicali o sottoposti) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Quest'ultimo, infatti, non risponde se gli illeciti sono stati perpetrati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2). L'*interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dal fatto che poi tale obiettivo sia stato raggiunto; il *vantaggio* sussiste invece quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, anche se non necessariamente di natura economica.

In caso di commissione di un reato-presupposto, l'Ente sarà chiamato a dimostrare - ed il Giudice a valutare - di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**, provando altresì la sua elusione fraudolenta da parte dall'autore del reato. Ciò al fine di garantire alla Banca l'esonero da responsabilità per la colpa da organizzazione sopra menzionata.

In caso contrario, sono previste sanzioni pecuniarie di rilevante entità, oltre alla possibile applicazione di misure interdittive, che hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e che, nei casi più gravi, possono paralizzare l'Ente (come nel caso dell'interdizione dall'esercizio dell'attività).

2.2 Gli obiettivi dell'introduzione del Modello

Con l'introduzione del Modello la Banca, attraverso l'individuazione delle "*attività sensibili*" e la definizione di prassi operative "*idonee a prevenire i reati*", si propone i seguenti obiettivi:

- rendere consapevoli le persone facenti parte della struttura, sia di governo che esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'Ente;
- garantire l'esistenza di idonei presidi e controlli volti a garantire ed assicurare la correttezza dei comportamenti, nel rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare i meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, etica, trasparenza e correttezza perseguite dalla Banca e proprie del Movimento del Credito Cooperativo.

Obiettivo ultimo dell'adozione del Modello è, in definitiva, ottenere l'esonero da responsabilità della Banca per fatti-reati commessi dai suoi esponenti aziendali e dai suoi dipendenti, provando che:

i. in caso di reato presupposto commesso dai cosiddetti "soggetti apicali":

a) l'organo dirigente ha adottato (e provato di avere efficacemente attuato) prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'onere di vigilare e di curare il loro aggiornamento;

b) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente (ovvero tenendo una condotta falsificatrice, ingannevole, obliqua e subdola, tale da frustrare con l'inganno il diligente rispetto delle regole da parte dell'ente) il Modello di organizzazione e di gestione ovvero non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo di cui al precedente punto 1.

ii. in caso di reato presupposto commesso da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di un apicale:

a) non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Relativamente all'onere della prova, spetterà sempre all'Autorità Giudiziaria dimostrare l'esistenza di un reato presupposto commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente e fornire gli elementi indicativi della colpa di organizzazione. In altre parole, l'A.G. non potrà limitarsi ad affermare che se fosse stato adottato un modello idoneo il reato non sarebbe stato commesso, dovendo provare che l'Ente non si è dotato di una organizzazione adeguata.

Se quello sopra menzionato è lo scopo principale dell'adozione del Modello, non è da sottacere,

in quanto altrettanto importante, un ulteriore obiettivo: eseguire una check list dei processi, dei presidi organizzativi e documentali e dei controlli interni e garantire, attraverso il lavoro dell'Organismo di Vigilanza e la sua interlocuzione con gli organi di governo, un costante monitoraggio dell'attività.

L'implementazione del Modello si inserisce infatti in una più ampia politica aziendale volta, unitamente ad altri strumenti di governance (a partire dal Codice Etico) a sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto dell'Ente affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e conformi alle normative interne, tali da prevenire il rischio di commissione di reati o quantomeno ridurre tale rischio ad un livello di accettabilità.

2.3 La definizione di rischio accettabile

L'obiettivo ultimo dell'adozione del Modello è, in definitiva, ottenere l'esonero da responsabilità della Banca per fatti-reati commessi dai suoi esponenti aziendali e dai suoi dipendenti.

Ad un qualunque sistema di controllo, fatta eccezione per casi particolari relativi ad attività estremamente pericolose, non si può però chiedere la garanzia assoluta che un rischio non sfoci in un fatto illecito. Quello che invece si può ragionevolmente pretendere è che il rischio di verificazione di tale fatto illecito sia minimizzato e ridotto ad un livello "*accettabile*".

Più in particolare, il rischio è considerato accettabile quando il controllo aggiuntivo per evitare il verificarsi di un evento ha un costo superiore a quello della risorsa da proteggere.

Ai fini 231, la soglia di accettabilità è rappresentata, nei reati dolosi, da un sistema di prevenzione tale da non potere essere aggirato se non attraverso una condotta fraudolenta da parte dell'autore materiale del reato.

Non a caso l'art. 6 lett. c) del decreto prevede, tra i presupposti di non imputabilità dell'Ente, che si riesca a provare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione.

Per i *reati colposi* (si veda il Par. 4.4) il concetto di elusione fraudolenta appare difficilmente compatibile, non essendo richiesta la volontà dell'evento lesivo. In questi casi, alcuni commentatori hanno sostenuto la necessità di riferire il requisito dell'elusione fraudolenta alla sola condotta inosservante della regola cautelare. Ne consegue, secondo tale interpretazione, che l'Ente, per andare esente da responsabilità, dovrebbe solo fornire la prova che non vi è stato alcun accordo con l'autore materiale del reato per eludere il Modello. Dimostrazione, quest'ultima, compatibile con i reati colposi.

Da ciò l'ulteriore corollario secondo cui il rischio, nei reati colposi, è considerato accettabile quando l'evento dannoso si è verificato solo perché c'è stata una violazione delle regole del MOG e delle normative di legge poste a presidio.

2.4 I reati presupposto

Entrando più nel particolare, il Decreto distingue tra reati commessi da soggetti apicali (la cui individuazione deve essere effettuata tenendo conto delle mansioni e delle funzioni in concreto svolte da ciascun soggetto e dalla conseguente capacità di esercitare un'influenza significativa sulla Banca o su un ramo di essa) e reati commessi da sottoposti (sostanzialmente costituiti da tutti coloro che sono legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, nonché i collaboratori esterni).

2.4.1 I reati commessi da soggetti apicali

L'art. 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale [dovendosi intendere per esso colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'Ente (ad es. il Presidente), colui che amministra o dirige l'Ente (ad es. un Consigliere di Amministrazione o un Direttore Generale) o colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo di parte della Banca (ad es. un Direttore Amministrativo con autonomia di funzioni e spesa)], l'Ente è esonerato da qualunque responsabilità se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ODV – Organismo di Vigilanza);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Ciò sempre che il fatto-reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i controlli ed i presidi adottati dalla Banca.

In buona sostanza, nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso; una presunzione, quest'ultima, che solo l'adozione del Modello e la relativa dimostrazione della sussistenza delle succitate condizioni consente di superare.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale autore materiale del reato, l'Ente non è comunque responsabile anche laddove tale Soggetto abbia agito nell'interesse oppure a vantaggio della Banca.

2.4.2 I reati commessi da sottoposti

Analogamente, l'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati dei sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In tale ipotesi, l'inosservanza di detti obblighi è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e

gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7, contrariamente a quella di cui all'art.6, l'adozione del Modello di organizzazione costituisce una presunzione a suo favore, comportando l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

2.5 Il concorso nel reato

Si deve tenere presente che la responsabilità dell'ente può sussistere anche nel caso in cui l'autore dell'illecito, poco importa se soggetto apicale o dipendente, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente. Si tratta di un'ipotesi prevista nel codice penale (artt. 110 e 113) che, sebbene non espressamente nel decreto 231, si ritiene applicabile anche alla disciplina della responsabilità amministrativa, a condizione che ricorrano anche in questo caso i presupposti dell'interesse e/o del vantaggio per l'Ente.

Si pensi, ad esempio, alla possibilità di concorrere - a titolo di dolo - nei reati di riciclaggio commessi dai clienti oppure - a titolo di colpa - di concorrere nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose) imponendo, in qualità di committenti, criteri economici di aggiudicazione dell'appalto così stringenti da condurre la ditta appaltatrice a non adottare adeguate misure preventive.

2.6 L'elenco (in continua evoluzione) delle fattispecie criminose

La Sezione III del Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti.

Le prime versioni del Decreto, per via dell'origine comunitaria della disciplina in chiave anticorruzione, si riferivano ad una serie di reati sostanzialmente riconducibili ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa. Nel corso degli anni l'elenco si è però notevolmente esteso, fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Qui di seguito vengono elencate, a mero titolo esemplificativo, alcune tipologie di reato richiamate dal Decreto:

- vari delitti contro la Pubblica Amministrazione
- reati societari, compresa la corruzione tra privati
- reati e illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate
- 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
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- reati informatici
- delitti di criminalità organizzata

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- reati ambientali
- delitti contro la personalità individuale
- reati fiscali

precisando che il suddetto elenco non è esaustivo e che il numero dei reati è destinato ad aumentare.

Non tutti i reati richiamati dal Decreto sono riconducibili all'attività effettivamente svolta dell'Ente (anzi: alcuni di essi ne sono completamente estranei). Ragion per cui nella Parte Speciale del Modello la valutazione del rischio-reato è stata preceduta dalla individuazione delle Categorie di illeciti in concreto rilevanti.

Si noti anche che non tutti i reati sono dolosi, ovvero puniti solo in presenza della volontà e della consapevolezza della loro realizzazione da parte dell'agente. Alcuni sono rilevanti ai fini 231 anche se commessi con colpa, come quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni personali gravi e gravissime) ed alcuni reati ambientali. Tale precisazione è importante sia per determinare la soglia di accettabilità del rischio reato - di cui si dirà nei paragrafi che seguono - sia per la concreta individuazione dei sistemi di controllo preventivo.

È importante infine sottolineare che i reati previsti dal Decreto, per comportare la responsabilità dell'Ente, non è necessario che siano commessi; tale responsabilità opera anche solo se tentati. L'art. 26 co. 1 stabilisce infatti che, nei casi di realizzazione nella forma del solo tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) siano semplicemente ridotte da un terzo alla metà, salvo precisare che ne sarà esclusa l'irrogazione laddove la Banca impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.7 Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni); esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

L'Autorità Giudiziaria può inoltre disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la

fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, il Decreto ne prevede l'applicazione, anche in via cautelare, quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Ciò purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

3. La normativa di riferimento e le Linee Guida

3.1 I principali riferimenti normativi esterni

Tra le norme più significative in ambito 231, di produzione esterna sia all'Ente che al Gruppo Bancario, ricordiamo:

- il D.Lgs. n. 385/1993, “Testo Unico Bancario”;
- il D.Lgs. n. 58/1998, “Testo Unico della Finanza”;
- la Circolare Banca d'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 c.s.m., “Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche”;
- la Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 febbraio 2013 c.s.m., “Disposizioni di vigilanza per le banche”;
- la Circolare Banca d'Italia n. 229 del 21 aprile 1999 e successive modificazioni e integrazioni “Istruzioni di Vigilanza per le banche”;
- il D.Lgs. n. 231/07 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché' della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- la Circolare Banca d'Italia del 10 marzo 2011, “provvedimento recante disposizioni attuative in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari e degli altri soggetti che svolgono attività finanziaria a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231”;
- il D.L. 14 febbraio 2016, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 aprile 2016, n. 19 “Misure urgenti concernenti la riforma delle banche di credito cooperativo, la garanzia sulla cartolarizzazione delle sofferenze, il regime fiscale relativo alle procedure di crisi e la gestione collettiva del risparmio”;
- la Normativa emanata da CONSOB regolante gli Emittenti e gli Intermediari Finanziari;
- la Delibera Consob n. 17297 del 28 aprile 2010, “Disposizioni concernenti gli obblighi di comunicazione di dati e notizie e la trasmissione di atti e documenti da parte dei soggetti vigilati”;
- il Decreto Legislativo 24/2023 (pubblicato sulla GU Serie generale n. 63 del 15-03-2023), che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di segnalazioni di whistleblowing.

3.2 I principali riferimenti normativi di produzione interna

In aggiunta alla normativa esterna, l'attività della Banca è regolata da molteplici strumenti di governance, in parte di produzione interna all'Ente ed in parte provenienti dalla Capogruppo, oggetto di continua verifica e adeguamento con l'evoluzione del contesto normativo.

Tra quelli interni all'Ente, oltre al Modello 231, ricordiamo:

- lo Statuto;

- le delibere sui poteri delegati;
- il Regolamento Interno;
- l'Organigramma.

Quale partecipante al Gruppo BCC Iccrea, la Banca ha anche recepito i seguenti documenti:

- il Contratto di Coesione;
- il Regolamento del Gruppo Iccrea;
- le Politiche di Governo Societario di Gruppo;
- le "Linee Guida metodologiche per le Banche Affiliate per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01" (Com. Protocollo ICR-OUT-001050-2022-DG);
- il Codice Etico di Gruppo;
- più in generale: le normative emanate dalla Capogruppo e, indirettamente, quelle richiamate nel Codice Etico di gruppo, comprese la "Carta degli Impegni in materia di Ambiente e Lotta al Cambiamento Climatico", la "Carta degli Impegni in materia di Diritti Umani", la "Politica di Gruppo in materia di Sostenibilità", la "Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione".

Tutti i documenti sopra menzionati, destinati a regolare l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente, devono considerarsi a tutti gli effetti facenti parte del complesso dei presidi e dei controlli finalizzati a calmierare il rischio-reato e, come tali, ricompresi nel Modello.

3.3 Le Linee Guida di ABI e Confindustria

L'art 6 comma 3 d.lg. 231 stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di Codici di comportamento (o Linee guida) redatte dalle Associazioni rappresentative di categoria.

Nella definizione della struttura e nella redazione dei contenuti del presente Modello si è dunque tenuto conto, oltre che dei documenti di produzione interna, delle Linee Guida di produzione esterna. Tra esse, hanno rivestito particolare importanza i "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del dlgs. 8 giugno 2001 n. 231*" di Confindustria, ABI, CNF e CNDCEC del Febbraio 2019 e le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo*" di Confindustria del Giugno 2021.

In aggiunta ed esse, si è tenuto conto anche delle indicazioni dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) che, nel 2001, ha rilasciato una prima edizione delle Linee guida poi aggiornata nel febbraio 2004. Le Linee Guida ABI evidenziano la creazione all'interno delle banche, anche su impulso dell'Autorità di vigilanza, di un sistema integrato di controlli che coinvolge soggetti diversi. Particolare rilievo assume, in tale assetto organizzativo, la funzione di internal auditing, recentemente affidata alla Capogruppo Iccrea Banca.

Tale sistema consiste in un insieme di regole, procedure e funzioni di controllo che "*devono mirare ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e*

dell'efficienza dei processi aziendali; la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite; l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali; la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne".

3.4 Le Linee Guida di Iccrea e le altre fonti

Come sopra menzionato, il presente Modello è stato anche elaborato nel rispetto delle indicazioni della Capogruppo che, in forza del Contratto di Coesione stipulato con le Banche Affiliate, esercita nei confronti di queste ultime l'attività di direzione, coordinamento e controllo, in linea con la normativa di settore e le Disposizioni di Vigilanza sul Gruppo Bancario Cooperativo.

A tal proposito si fa presente che le Linee Guida di Confindustria e di ABI affermano che ciascuna società di un Gruppo Bancario, in quanto singolarmente destinataria delle previsioni del Decreto, deve svolgere la propria attività di valutazione e gestione dei rischi e, in base ad essa, deve redigere il proprio Modello. La Capogruppo può però dare indicazioni di massima e criteri generali, non vincolanti, in materia 231. Tra i suddetti ambiti di coordinamento rientra infatti anche quello relativo al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, in relazione al quale viene stabilito che la Capogruppo *"definisce il modello organizzativo del Gruppo Bancario Cooperativo, mirando anche alla costante crescita dei livelli di efficienza operativa"*.

A tal proposito le *"Linee guida metodologiche per la definizione dei modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 delle banche affiliate"* menzionate al Paragrafo 2.4, che richiamano più volte ampi stralci delle Linee Guida di Confindustria a cui dichiaratamente si ispirano, prevedono espressamente che *"la Capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento verifica, con equità e ragionevolezza, la rispondenza dei comportamenti delle società appartenenti al gruppo agli indirizzi da questa proposti, e coordina le funzioni già esistenti nell'ambito del gruppo per le finalità di cui al Decreto. Inoltre, agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del Gruppo, può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del Gruppo di propri modelli organizzativi ai sensi del Decreto. Il Consiglio di Amministrazione di ogni BCC del Gruppo, nella propria autonomia gestionale, è responsabile dell'adozione e dell'attuazione del proprio Modello, della documentazione a esso correlata, della valutazione e della gestione dei rischi inerenti nonché della nomina dell'Organismo di Vigilanza"*.

Infine, fermo restando che le Linee Guida dell'ABI e della Capogruppo rappresentano la principale fonte di riferimento per le Banche, nella redazione del presente Modello si è infine fatto riferimento al Paper di Confindustria *"La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del COVID-19 - Prime indicazioni operative"* del Giugno 2020) nonché ai suggerimenti di Assonime contenuti nel documento *"Prevenzione e governo del Rischio reato: la disciplina 231/2001 e le politiche di contrasto dell'illegalità nell'attività di impresa"* del Marzo 2019.

4. Il Modello di organizzazione

4.1 I requisiti del Modello

Si premette che, nel settore bancario, il Modello 231 deve essere inquadrato in un più ampio sistema dei controlli, relativo all'intera organizzazione aziendale, che già prevede un complesso insieme di regole, di procedure e di strutture organizzative, volte ad assicurare:

- il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- la salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Ciò premesso, il Decreto 231 attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui quest'ultimo risulti idoneo a prevenire i reati e, al contempo, le sue indicazioni vengano efficacemente attuate da parte degli organi dirigenti (*in primis* il Consiglio di Amministrazione).

Il Modello deve dunque rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I principi generali su cui è stato elaborato il Modello, come richiamati dalle Linee Guida di ABI, di Confindustria e della Capogruppo di cui è già stata fatta menzione, sono i seguenti:

- **SPECIFICITÀ** - Le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio sono stati elaborati tenendo conto della concreta organizzazione della Banca e dell'attività svolta, in coerenza con gli accertamenti svolti presso la Struttura ed i colloqui intercorsi con il personale sia in fase di prima redazione del Modello che nelle successive riunioni tenute dall'Organismo di Vigilanza.
- **ADEGUATEZZA** - Il Modello può dirsi adeguato solo quando dimostra la reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti, nella sua redazione sono state rispettate le seguenti indicazioni, tratte anche dalla giurisprudenza più recente:

- espressa indicazione delle fattispecie illecite rispetto alle quali l'esposizione della Banca risultata particolarmente sensibile o, al contrario, trascurabile;
 - bilanciamento tra i presidi esplicitati nel Modello ed il rinvio all'impianto documentale esistente;
 - richiamo a procedure e regolamenti, ove esistenti;
 - menzione dei controlli di primo livello (di linea, insiti nelle procedure operative), di secondo livello (ad es. Collegio Sindacale, Compliance, Risk management, AML) e di terzo (Internal Audit, Società di revisione);
 - coordinamento e integrazione del Modello con i sistemi di gestione e controllo aziendale, compreso il Sistema Informativo.
- **ATTUABILITÀ** - Le misure organizzative ed i processi di lavoro devono essere concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'Ente e ai suoi processi operativi.
 - **EFFICIENZA** - Il Sistema dei controlli interni deve essere coerente con le caratteristiche dell'Ente e la complessità dell'attività, tenuto anche conto della sostenibilità in termini economico-finanziari ed organizzativi.
 - **DINAMICITÀ** - Il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento, attraverso un'analisi periodica e/o continuativa della sua efficacia ed efficienza.
 - **UNITÀ** - Il Modello deve essere sviluppato procedendo a una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che abbracci l'intera organizzazione dell'Ente e non anche una sola parte.
 - **CONDIVISIONE** - La diffusione dei contenuti del Modello garantisce l'attenzione al rispetto delle regole da parte di tutti coloro che lavorano per e con l'Ente.
 - **COERENZA** - I contenuti del Modello devono essere coerenti con le risultanze dell'attività di risk assessment.

4.2 La redazione del Modello

Le attività svolte in occasione della redazione del Modello sono state le seguenti:

- *ricognizione informativa e documentale*
- *identificazione dei processi a rischio e delle attività sensibili, reati astrattamente rilevanti e modalità di commissione dei reati*
- *valutazione del grado di rischio potenziale e dell'adeguatezza del sistema di controllo preventivo*
- *valutazione del rischio residuo ed eventuale adeguamento del sistema di controllo preventivo*

Particolarmente importante è stata, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 co. 2 lett. a), l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè le aree esposte al rischio di

commissione di uno dei Reati 23.

Tale identificazione è avvenuta attraverso:

- la disamina della struttura aziendale, identificando soggetti apicali e sottoposti;
- la individuazione dei processi aziendali, dei loro presidi documentali (Codici, Regolamenti, Ordini di Servizio, Note Operative) e dei relativi controlli;
- l'analisi dei reati previsti dal Decreto e nella identificazione della rischiosità astratta (c.d. rischio inerente) attraverso la valutazione della loro probabilità di accadimento e dell'impatto sull'ente in caso di verifica;
- l'individuazione, sia per categoria di reato che, in alcuni casi, per singolo reato, di alcune possibili modalità di realizzazione della condotta illecita, attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete;
- l'individuazione della effettiva probabilità di accadimento del reato in relazione alla specifica attività sensibile precedentemente individuata (c.d. rischio concreto), attraverso la valutazione di adeguatezza dei presidi interni in termini di formalizzazione dei poteri decisionali, segregazione delle attività, tracciabilità delle operazioni e dei flussi finanziari, formalizzazione dei processi..

Nel corso dell'attività sono stati espressamente individuati, per ogni attività sensibile, gli strumenti del sistema organizzativo interno (Regolamenti, Controlli etc.) posti a presidio, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

Per l'individuazione delle attività sensibili è stata analizzata, insieme al personale della Banca, la realtà operativa aziendale. In particolare, per ogni attività a potenziale rischio di commissione reati sono stati raccolti i seguenti dati:

- l'effettivo svolgimento dell'attività sensibile presso la struttura (Rilevanza), al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- il soggetto responsabile dell'attività (Unità Organizzativa o Funzione);
- i processi che regolano la vita dell'Ente;
- le contromisure adottate (normativa, poteri di firma e poteri autorizzativi, segregazione dell'attività, tracciabilità, altri presidi);
- l'indicazione delle criticità emerse e delle aree di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati, prendendo in considerazione i regolamenti aziendali come sopra definiti e le Unità operative (uffici, funzioni) interessate a presidiare e/o controllare le suddette attività.

Le risultanze di tale analisi costituiscono il contenuto della Parte Speciale del Modello.

4.3 La struttura del Modello

Il Modello risulta composto da una Parte Generale ed una Speciale.

La Parte Generale ne illustra la struttura, la normativa di riferimento e le modalità con cui la Banca lo ha implementato.

La Parte Speciale è composta da varie Sezioni.

La prima descrive le modalità con cui si è proceduto alla Valutazione dei Rischi. Partendo dal Rischio Inerente, la cui individuazione tiene conto delle sanzioni previste dal legislatore, per ciascuna Categoria si è proceduto:

- alla valutazione della *Rilevanza*, finalizzata ad escludere quelle categorie di illeciti che nulla hanno a che fare con l'attività dell'Ente;
- alla individuazione del Rischio Inerente, attraverso la valutazione della probabilità di accadimento di un reato e dell'impatto sull'ente in caso di verifica;
- alla valutazione dell'efficacia dei *Fattori Generici di calmieramento del Rischio* (principalmente: segregazione delle funzioni, sistema di deleghe e poteri, trasparenza e tracciabilità delle operazioni e dei flussi finanziari, flussi informativi), idonei a presidiare in modo trasversale per tutte le Categorie di reati il rischio-reato;
- alla determinazione del *Rischio Residuo*, valutato esaminando ciascuna Categoria di reato alla luce sia dei Fattori generici di calmieramento del rischio sopra menzionati che dell'adeguatezza, efficacia ed efficienza del *Sistema di Controllo Interno*.

A quest'ultimo proposito si precisa che nel Sistema di Controllo Interno rientrano:

- le funzioni (interne ed esterne) specificamente deputate al controllo dell'attività;
- i presidi ed i controlli, variamente denominati, deputati a calmierare il rischio reato. Tra essi possiamo ricordare lo Statuto, i processi, i regolamenti, gli ordini di servizio, le note operative etc. e quant'altro rappresenti una prassi operativa più o meno formalizzata, oltre al testo del Decreto Legislativo 231/2001.

Seguono, nella Parte Speciale, le Sezioni relative:

- alla elencazione delle Categorie di Reato rilevanti ai fini 231;
- per ciascuna Categoria, alla elencazione dei Reati che ne fanno parte, con la descrizione di alcune ipotesi criminose;
- sempre per ciascuna Categoria, all'individuazione delle principali Aree di rischio, dei soggetti maggiormente coinvolti e delle condotte da tenere per calmierare il rischio di realizzazione del reato;
- alla descrizione del Sistema dei Flussi informativi.

Completano la Parte Speciale alcuni elenchi, prospetti e tabelle riepilogative redatte facendo uso di una procedura software data in uso all'ODV.

Nota bene

Sono parte integrante del Modello 231 tutti i documenti, variamente denominati (Policy, Linee Guida, Regolamenti, Processi, Circolari, Note Operative, Ordini di Servizio etc.), che regolano l'organizzazione ed il funzionamento dell'Ente. Tali documenti possono essere di formazione sia interna che esterna all'Ente (ad es. quelli emanati dalla Capogruppo o da altri Organismi del Credito Cooperativo: Federcasse, Federazione Regionale etc.) e, nella loro ultima versione, devono considerarsi a tutti gli effetti come facenti parte del complesso dei presidi e dei controlli finalizzati a calmierare il rischio-reato. Ne consegue che, anche se non espressamente richiamati nella Parte Speciale, essi dovranno essere consegnati, unitamente alla Parte Generale e Speciale, a chi faccia richiesta di copia integrale del MOG.

Si precisa che il Modello deve considerarsi un *work in progress*, tenuto conto che al suo interno sono riportati di volta in volta i risultati del lavoro di costante valutazione ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, da sottoporre alla disamina degli Organi di governo.

4.4 L'aggiornamento del Modello

La responsabilità dell'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni o modifiche legislative, ricade sull'Organo Amministrativo e sulle Funzioni aziendali eventualmente interessate.

Compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, ivi incluso il Codice Etico, spetta invece all'Organismo di Vigilanza, che lo esercita eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo, o alle Funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni.

L'Organismo può proporre la revisione del Modello o di Componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario (es. intervenute modifiche organizzative e operative), ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei Reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di Funzioni aziendali, ovvero da whistleblowers.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica in ottica di un eventuale aggiornamento, tenendo in considerazione almeno i seguenti aspetti:

- variazioni del "catalogo dei reati" previsti dal D. Lgs 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;

- variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- rilievi effettuati dalle Funzioni di Controllo, con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi "correttivi" al Modello o di Componenti di esso;
- segnalazioni ricevute da Responsabili di Funzioni aziendali, ovvero da whistleblowers.

5. Il sistema organizzativo

5.1 Il sistema organizzativo della banca

La Banca, in ossequio alle Linee Guida sopra menzionate, ha variamente definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, assolvendo all'impegno di aggiornarli costantemente per rispondere alle sue esigenze strategiche ed organizzative e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di legge e di settore.

Ferma restando l'osservanza di quanto previsto dalle fonti normative primarie e secondarie, i principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione della Struttura - e che sono stati esaminati ai fini della redazione del Modello - sono (cfr. Paragrafo 4.2):

- a) lo **Statuto**: costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario della Struttura: definisce, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei soggetti apicali;
- b) il **Codice Etico**: rappresenta il compendio delle linee programmatiche e di condotta che guidano l'esistenza dell'Ente, fungendo da ausilio e supporto alla realizzazione ed implementazione di un valido modello di organizzazione e gestione;
- c) la **Carta dei Valori**, che esprime i valori sui quali si fonda l'azione della Banca, la sua strategia e la sua prassi. Racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni della Banca;
- d) la **Carta della Coesione Sociale**, strumento di riferimento per la gestione del rafforzamento del sistema a rete nonché una cornice valoriale che fissa i principi che orientano gli accordi collaborativi tra ciascuna BCC e gli altri soggetti del sistema del Credito Cooperativo.
- e) i **Regolamenti aziendali**: variamente definiti in base al grado di dettaglio (regolamenti, processi, note operative, ordini di servizio etc.), descrivono la struttura organizzativa e i processi di lavoro della Struttura, gli organi di governo, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative (un loro elenco è riportato nella Parte Speciale).
- f) Il **Documento di Valutazione dei rischi** ex art 17 del D. Lgs. n. 81/2008, che contiene una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione dei rischi e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Sebbene non vi sia coincidenza tra Modello 231 e Sistema dei Controlli Interni, non vi sono dubbi sul fatto che tale Sistema (comprensivo della relativa documentazione di processo) debba

considerarsi parte integrante e sostanziale del Modello e debba essere preso in considerazione al momento di valutare la sua adeguatezza ed idoneità a prevenire reati.

Ne consegue che, in caso di verifica di un illecito, si dovrà guardare anche a tale documentazione per provare che la persona ha commesso il reato tenendo una condotta elusiva e fraudolenta (art. 6 co. 1 lett. c D.Lgs. 231).

5.2 Il modello di Governance

Il modello di amministrazione della Banca è strutturato come segue.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, le cui competenze sono definite dalla legge e dallo Statuto. E' l'organo rappresentativo della compagine societaria e le sue deliberazioni obbligano tutti i soci, anche se assenti o dissenzienti.

E' dotata di norme interne che disciplinano le procedure da seguire al fine di consentire l'ordinato svolgimento dei lavori, con particolare riferimento alle modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni e di assunzione delle delibere e delle conseguenti verbalizzazioni.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e ha la facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale che non siano riservati alla competenza dell'Assemblea.

I suoi membri sono eletti autonomamente dall'Assemblea secondo il procedimento elettorale previsto all'interno dello Statuto, fermi restando i poteri di nomina e revoca attribuiti alla Capogruppo. A tal proposito si precisa che il Contratto di Coesione (art. 5.1.1) prevede che *“La Capogruppo, sulla base della documentazione presentata e tenendo conto dell'esigenza di unitarietà della governance del Gruppo Bancario Cooperativo nonché dell'esigenza che sussistano le condizioni necessarie ai fini dell'esercizio da parte della Capogruppo dell'attività di direzione e coordinamento, valuta l'adeguatezza di ciascun candidato al fine di assicurare la sana e prudente gestione del Gruppo Bancario Cooperativo (c.d. "valutazione di merito"). La Capogruppo, una volta effettuate le proprie valutazioni, trasmette a ciascuna Banca Affiliata l'esito della consultazione con l'indicazione dei candidati per i quali la Capogruppo rilascia parere favorevole alla candidatura e le eventuali indicazioni che ritiene utile fornire alla Banca Affiliata. In caso di mancato gradimento della Capogruppo, le Banche Affiliate in regime di gestione ordinaria sottopongono alla stessa, ai fini della sostituzione di ogni componente non gradito, una lista di tre candidati diversi da quelli già indicati nella medesima procedura di nomina”*.

Nel rispetto delle disposizioni di legge (art. 2381 cc), statutarie e di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione può delegare a uno o più dei componenti (ad es. un Comitato Esecutivo) le proprie attribuzioni, determinandone in modo analitico, chiaro e preciso il contenuto, i limiti e le

eventuali modalità di esercizio.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca. Come per gli amministratori, la loro nomina spetta autonomamente all'Assemblea, salvo quanto previsto in merito ai poteri di nomina e revoca attribuiti alla Capogruppo.

Società di Revisione

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 39/2010, l'Assemblea dei Soci, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisore legale dei conti a una Società di Revisione che deve essere in condizioni di indipendenza. E' la Capogruppo a definire le responsabilità aziendali e le modalità operative interne (a supporto del Collegio Sindacale) per il conferimento dell'incarico.

Al revisore legale competono le seguenti attribuzioni:

- verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- verificare se il bilancio di esercizio individuale e consolidato rappresenta una visione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del soggetto verificato;
- esprimere, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio e sull'eventuale bilancio consolidato.

Direttore Generale

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La Capogruppo verifica preventivamente il rispetto, da parte della Banca, delle Politiche di Gruppo che stabiliscono i criteri di selezione degli Esponenti Aziendali e fornisce un parere motivato sulla scelta del nominativo proposto dalla BCC.

5.3 Il sistema di deleghe e procure

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri. I poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite ed accompagnati da una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

I requisiti cui devono attenersi gli atti di conferimento dei poteri di firma sono:

- l'indicazione del soggetto delegante e della fonte del suo potere di delega o procura;
- l'indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso

attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;

- l'elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- l'indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli, determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Banca.

In ossequio all'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231, che richiede all'Ente di adottare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati, il Sistema di deleghe e di procure adottato dalla BCC prevede che tutte le procedure regolanti i flussi finanziari debbano ispirarsi ai canoni della segregazione di funzioni, della verificabilità, della tracciabilità, della trasparenza, della pertinenza e dell'inerenza con l'attività aziendale e devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati; frequenti operazioni di riconciliazione; supervisione e monitoring; attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

5.4 Procedure manuali e informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Banca ha adottato un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali. Tali procedure costituiscono le regole da seguire in seno ai diversi processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

5.5 I controlli interni

La Banca, al fine di gestire e controllare con maggiore efficienza la propria attività, ha adottato alcune procedure di controllo volte ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento del corretto svolgimento dei processi operativi. Tali procedure sono così articolate:

1° livello

Controlli di linea, effettuati dalle stesse strutture produttive che hanno posto in essere le operazioni o incorporati nelle procedure e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni.

2° livello

Controlli sulla gestione dei rischi, condotti a cura di una struttura (Funzione di Risk

Controlling/Management, nel caso della Banca esterna in quanto affidata alla Capogruppo Iccrea Banca), contraddistinta dalla piena separatezza dalle funzioni operative, avente il compito:

- di definire le metodologie di misurazione dei rischi;
- verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative;
- controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio/rendimento;
- quantificare il grado di esposizione ai rischi e gli eventuali impatti economici;
- svolgere controlli di conformità normativa.

In generale, spetta ai controlli di secondo livello promuovere il rispetto delle leggi, delle norme e dei codici interni di comportamento per minimizzare il rischio di non conformità normativa e i rischi reputazionali.

3° livello

Controlli svolti dal Collegio Sindacale, dalle funzioni di revisione interna (Internal Auditing) e da funzioni esterne (Società di revisione), volti a valutare l'adeguatezza e la funzionalità del complessivo Sistema dei Controlli Interni e ad individuare andamenti anomali delle procedure e della regolamentazione.

Il Coordinamento tra le funzioni di controllo è garantito da un sistema di Flussi informativi idoneo ad assicurare anche la corretta interazione con gli organi di governo.

5.6 Il Consigliere con delega al Sistema dei Controlli e Comitato Rischi

Nel sistema dei controlli interni riveste particolare importanza il *Consigliere con delega al Sistema dei Controlli Interni*, nominato presso ciascuna Banca affiliata ad Iccrea nei casi in cui non venga istituito, sulla base di quanto previsto dalle politiche di governo societario del Gruppo, un Comitato Rischi.

Il suddetto Comitato svolge, in linea con le politiche del Gruppo, i seguenti compiti:

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

principi cui devono essere uniformati il Sistema dei Controlli Interni e l'organizzazione aziendale.

5.7 La Responsabilità 231 nel sistema delle Holding

La Legge 49/2016, nel prevedere la nascita del Gruppo Bancario Iccrea, ha previsto l'obbligo di adesione delle Banche di Credito Cooperativo ad una Capogruppo, cui sono state attribuite le funzioni di controllo interne.

Nel rispetto di tale Legge la Banca, ai sensi dell'art. 33 co. 1-bis del Testo Unico Bancario, ha quindi aderito al Gruppo BCC Iccrea formatosi il 4 marzo 2019, acquisendo la qualifica di: (a) Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento, ai sensi dell'art. 2359 c.c. e dell'art. 23 del T.U.B.; (b) Banca Affiliata ai sensi del punto 3 dell'art. 2359 c.c.

Dal punto di vista 231, l'appartenenza ad un Gruppo è rilevante.

Nei Gruppi societari, è necessario che ciascuna società del Gruppo provveda ad adottare ed attuare un proprio Modello. Le Linee Guida di Confindustria, in merito alle attività di impulso della controllante sulle controllate, prevedono che *la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del Gruppo di propri modelli organizzativi. Non dovrà ovviamente ingerirsi nell'attività di elaborazione o revisione dei Modelli, né diramare indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi piuttosto a inviti o sollecitazioni.*

Ciò non impedisce che la Capogruppo svolga le attività di direzione e coordinamento previste dagli artt. 2497 e ss. c.c. sopra menzionate, definendo policy di gruppo, nel rispetto delle autonomie delle singole società, che rispecchino i principi richiamati dal Decreto 231 (compreso un Codice etico di gruppo).

In linea di principio, pur nel silenzio della legge, la giurisprudenza ammette una responsabilità da reato ex Decreto 231 sia nei confronti della Holding per il fatto della Società controllata (*responsabilità ascendente*) che nei confronti della controllata per il fatto della Holding (*responsabilità discendente*).

Per potersi parlare di responsabilità ascendente occorre che la Holding svolga attività di produzione o scambio senza limitarsi ad amministrare le proprie partecipazioni azionarie con funzioni imprenditoriali distinte e separate, come avviene nelle "holding pure", in cui la risalita di responsabilità per i reati commessi nella società controllata è pressoché pacificamente esclusa.

Anche il trasferimento di responsabilità dalla controllante alla controllata rappresenta un caso residuale. Tale fattispecie potrebbe verificarsi nel caso in cui l'interesse o il vantaggio derivanti dal reato commesso nella Capogruppo siano riferibili in via esclusiva ad una specifica società controllata, ovvero:

- quando il reato è commesso da un subordinato della controllante che riveste una posizione apicale nella controllata (il che comporterebbe la responsabilità di entrambe);
- quando il reato è commesso da un apicale della controllante che è anche apicale di

fatto della controllata (il che porterebbe non solo all'imputabilità della controllante ma anche a quella della controllata, nel caso in cui sia possibile ravvisare la gestione e il controllo di fatto, costante e continuativo, di quest'ultima da parte dell'autore della condotta criminosa).

Per quanto di interesse della Banca, Iccrea Holding svolge attività di Direzione e Coordinamento delle Banche Controllate in virtù di un Contratto di Coesione, in forza del quale le funzioni di direzione e di coordinamento sono passate alla Capogruppo Iccrea Banca, ai sensi dell'art. 2497 c.c. Tale Contratto, infatti, conferisce alla Capogruppo i seguenti poteri:

- l'individuazione e l'attuazione degli indirizzi strategici ed obiettivi operativi del Gruppo, che devono essere esercitati nel rispetto del principio di proporzionalità;
- l'esercizio della facoltà di nomina, opposizione alla nomina ovvero di revoca di uno o più componenti fino a concorrenza della maggioranza, degli Organi di Amministrazione e Controllo delle società aderenti al Gruppo, da esercitare - nei casi comunque enucleati nel Contratto di Coesione e nel rispetto delle modalità di esercizio ivi individuate;
- il potere di esclusione di una banca dal Gruppo per gravi violazioni degli obblighi individuati dal Contratto di Coesione, nonché il sanzionamento proporzionale alla gravità della violazione commessa.

L'eventuale responsabilità ascendente o discendente dovrà dunque essere valutata tenendo conto che spetta a Iccrea Banca definire:

- il ruolo e i principali requisiti di ciascun organo e soggetto di governo societario, in una cornice di chiara definizione di compiti, responsabilità e interrelazioni;
- il sistema delle deleghe, con evidenza delle particolari responsabilità in capo ai Consigli di Amministrazione che non possono essere oggetto di delega;
- la disciplina del processo di autovalutazione degli Organi Aziendali delle Banche del Gruppo, compresa la verifica dell'idoneità degli esponenti aziendali ex art. 26 del TUB;
- i principali presidi istituiti per la gestione dei conflitti di interesse all'interno del Gruppo.

Si ricorda infine che nei rapporti con la Capogruppo la Banca si uniforma ai principi di corporate governance, sia recependo il Codice etico di Iccrea mediante delibera dei rispettivi Organi amministrativi, sia uniformandosi alle sue indicazioni in merito all'elaborazione dei propri strumenti di prevenzione, gestione e presidio delle potenzialità commissive dei reati ex d.lgs. n. 231/2001.

6. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 1, lett. a) e b) del Decreto 231 indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo, che gode di autonomia finanziaria avendo ricevuto dal CdA massima disponibilità a far fronte ad ogni motivata richiesta di fondi per lo svolgimento della sua attività indipendentemente dalla individuazione di uno specifico budget, è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Comitato dei Sindaci circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare alle strutture della Banca, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le segnalazioni;
- valutare le eventuali segnalazioni;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari a seguito di violazioni del Modello 231.

Si precisa che all'Organismo non può essere riconosciuto il potere/dovere di sindacare sulle scelte gestorie dell'Ente, che spettano esclusivamente agli organi dirigenti. Il suo compito è unicamente quello di individuare e segnalare le criticità del Modello e della sua attuazione, senza alcuna responsabilità di gestione.

Per completezza si riportano qui di seguito le indicazioni dettate dalla Capogruppo sulle principali responsabilità ascrivibili all'Organismo:

“L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito alternativamente anche “OdV”), ove presente presso le singole Entità del GBCI, vigila sull'efficace attuazione, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dalla normativa in parola e sulla sua adeguatezza a prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto del Decreto. Al fine di adempiere alle proprie responsabilità in materia, l'OdV propone e verifica le iniziative più idonee a diffondere presso gli Organi Aziendali, tra il personale e i fornitori di beni e servizi del GBCI la conoscenza ed il rispetto del Codice Etico di Gruppo e del modello suddetto. L'OdV per l'adempimento dei compiti allo stesso attribuiti, può avvalersi del supporto delle Funzioni Aziendali di Controllo per ottenere informazioni, in possesso di queste ultime, in merito alla valutazione dei rischi in relazione agli

ambiti di proprio interesse. Le Funzioni Aziendali di Controllo forniscono all'Organismo di Vigilanza informazioni su particolari violazioni o carenze rilevanti riscontrate nelle materie di interesse durante lo svolgimento delle proprie attività pianificate".

6.1 Autonomia finanziaria dell'ODV

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, liberamente e personalmente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget allo stesso assegnato, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale all'Organo Amministrativo, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

6.2 Il Regolamento dell'ODV

L'OdV, una volta nominato, redige un proprio Regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale Regolamento, come previsto dalle best practice applicabili, devono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.);
- la durata dell'incarico e le cause di cessazione;
- le cause di ineleggibilità e decadenza.

Il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca periodicamente e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

7. I flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

Cardine di tale funzione è l'attività di segnalazione, da parte dei destinatari della normativa, di tutti quegli eventi che potrebbero far sorgere una responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite senza necessità di autorizzazioni, fermo restando l'obbligo di riservatezza relativamente alle informazioni acquisite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede alla Struttura di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve ogni comunicazione rilevante o comunque pertinente ai fini del rispetto della normativa 231;
- riceve le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimenti giudiziari a loro carico;
- riceve i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni;
- riceve i verbali delle Autorità Giudiziaria e di Vigilanza di settore dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, la Banca si impegna a garantire idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite uno specifico indirizzo di posta elettronica.

In generale, la gestione dei c.d. "flussi informativi", deve avvenire nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- le segnalazioni devono essere inviate all'ODV dal Responsabile dell'Unità Organizzativa o dalla Funzione di riferimento (tra cui possono rientrare anche il CdA o il Collegio Sindacale), con la frequenza o al verificarsi degli eventi individuata nel Modello per ciascuna categoria di Reati;
- è data comunque facoltà a chiunque di inviare una segnalazione all'ODV, non anonima, anche senza il coinvolgimento del superiore gerarchico. Tali segnalazioni dovranno

- rivestire la forma scritta, sebbene senza alcuna necessità di formule sacramentali;
- l'ODV sarà libero di compiere tutte le attività di indagine ed istruttorie ritenute a sua discrezione utili e/o opportune per verificare la fondatezza della segnalazione, avendo preliminarmente ricevuto dalla Banca garanzia di massima collaborazione nelle indagini;
 - l'ODV, nei casi in cui particolari esigenze lo richiedano, garantirà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta eccezione per i casi in cui ciò non sia possibile per rispettare un obbligo di legge o per consentire il diritto di difesa alla Banca o alle persone eventualmente menzionate nella segnalazione.

L'invio e la ricezione dei flussi informativi coinvolgerà l'ODV, il CdA, il Collegio Sindacale e gli Uffici interni. Questi ultimi godranno di ampia autonomia in merito all'invio dei c.d. “flussi *ad evento*” e potranno essere chiamati a rispondere a specifici quesiti dell'ODV in risposta a specifiche richieste (*flussi in uscita*).

A tal proposito si osserva che la qualità dei flussi informativi si declina però non solo in termini di idoneità a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica) e di attendibilità, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto, ma anche in termini di tempestività ed aggiornamento, nel senso che le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

Per questo motivo la Banca, consapevole dell'opportunità che l'OdV riceva con tempestività flussi informativi su una molteplicità di materie (ad esempio: (a) controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie; (b) formazione; (c) provvedimenti disciplinari; (d) profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati cd. informatici; (e) sicurezza sui luoghi di lavoro; (f) antiriciclaggio e rischi connessi (autoriciclaggio, ricettazione); g) rapporti con la Pubblica Amministrazione etc.), ha introdotto un Sistema di flussi che, pur senza superare del tutto la tradizionale dicotomia tra “flussi periodici” e “flussi ad evento”, prevede che la maggior parte delle informazioni sia inviata all'OdV al verificarsi di fatti più o meno significativi (e quindi sia “*ad evento*”). Tale scelta consente, a parere della Banca, la massima tempestività nella trasmissione delle informazioni rilevanti, non dovendosi attendere una scadenza temporale predefinita, qualunque ne sia la periodicità.

Tale Sistema, per calmierare il rischio che alcune informazioni, ancorché rilevanti, non siano comunque portate a conoscenza dell'OdV (né tempestivamente né tardivamente), prevede inoltre un doppio meccanismo di salvaguardia, in forza del quale l'Organismo:

- periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, riceve da parte di tutte le Unità coinvolte nell'invio dei Flussi una “attestazione del rispetto delle norme di comportamento prescritte nel MOG”, così che le suddette Unità possano colmare eventuali inosservanze/ritardi/lacune informative che, per negligenza o altro, hanno impedito all'OdV di conoscere di un fatto;
- può richiedere il rilascio di tale attestazione da qualunque Unità Operativa ogni qual volta lo ritenga opportuno, senza vincoli di periodicità.

Particolare attenzione è stata riposta nell'identificazione di coloro che saranno tenuti all'invio dei flussi. I soggetti che potrebbero venire a conoscenza del fatto-reato (o comunque dell'evento

che l'ODV chiede di conoscere) potrebbero infatti essere molti, con conseguente rischio che ciascuno di essi, confidando nell'altrui segnalazione (in realtà mai avvenuta) omettano di farla, bloccando il flusso informativo.

7.1 Il contenuto dei Flussi

Il Sistema dei flussi, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è descritto specificamente nell'apposita Sezione del Modello e deve prevedere che siano comunicate all'Organismo di Vigilanza, con la periodicità indicata:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità (es: Tesoreria Enti, Finanziamenti diretti ed enti pubblici)
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le criticità emerse in conseguenza di operazioni di erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici (ad esempio, quelli in materia di formazione finanziata attraverso l'utilizzo di Fondi di carattere europeo, nazionali e regionali);
- i verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo ed eventuali prescrizioni formulate, visite ispettive e verbali di accertamento predisposti dagli enti competenti; provvedimenti/notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre autorità (inclusa l'Amministrazione Finanziaria).

Nell'ottica di una gestione integrata dei flussi informativi intercorrenti tra i diversi soggetti aziendali coinvolti nel funzionamento del Sistema dei Controlli Interni, ferma restando l'autonomia della BCC e dell'OdV, possono anche essere previsti specifici flussi di comunicazione dalle Funzioni di Controllo.

Dovranno essere inoltrate all'ODV anche:

- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- le comunicazioni, da parte della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa,

anche se risulta, nonché le informazioni da parte delle funzioni amministrative competenti, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione incaricata in relazione ad eventuali anomalie o non conformità di carattere contabile/fiscale riscontrate nel corso delle proprie attività.

All'Organismo di Vigilanza dovrà infine essere inviata dal Datore di Lavoro (o da un soggetto da esso delegato), con periodicità almeno annuale, una Relazione attestante il rispetto della normativa in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

8. Il sistema disciplinare

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti ed attività contrastanti con le misure indicate.

Al riguardo, l'art. 6 comma 2 lett. e) prevede che i Modelli devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*. Il mancato rispetto di tali misure viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di soggetti sottoposti a direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. a).

I principali riferimenti normativi in materia sono:

- le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
- lo Statuto dei Lavoratori;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri direttivi e per il Personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Artigiane tempo per tempo vigente;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle banche di credito cooperativo casse rurali ed artigiane;
- il Contratto Integrativo Aziendale della Banca tempo per tempo vigente;
- il Contratto di Coesione stipulato con la Capogruppo;
- il Regolamento del Gruppo Iccrea
- la Politica di Gruppo in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

8.1 Principi generali in tema di sanzioni disciplinari

Si premette che i principi qui di seguito descritti sono applicabili anche in assenza di uno specifico Regolamento disciplinare.

L'avvio di un procedimento disciplinare e l'eventuale emanazione delle sanzioni disciplinari, che non potrà trascurare il rispetto della legislazione vigente (ed in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori), prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo o dal Codice Etico.

Saranno ad esempio applicabili sanzioni disciplinari alle seguenti condotte:

- l'invio con dolo o colpa grave di segnalazioni all'ODV che si rivelano infondate;

- l'omissione fraudolenta di fatti che, ai sensi del Modello, devono essere portati a conoscenza dell'ODV, al fine di impedire/evitare/ritardare i controlli;
- il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, con particolare riferimento alle violazioni delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante.

8.2 Misure nei confronti del personale dipendente

Entrando più nel dettaglio delle singole sanzioni, nel caso in cui la violazione delle regole comportamentali previste nel Modello sia commessa da dipendenti destinatari del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, troveranno applicazione i provvedimenti disciplinari previsti nel suddetto CCNL, che allo stato attuale della normativa sono rappresentate, in ordine di gravità, da:

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

Senza pretesa di completezza ed a titolo esemplificativo, fermo restando che l'individuazione della sanzione applicabile al caso concreto spetterà al datore di lavoro, qui di seguito vengono elencate alcune condotte integranti la violazione del Modello 231 che dovranno essere valutate sotto il profilo disciplinare:

- condotte non conformi alle prescrizioni indicate nel Modello e nei diversi presidi documentali aziendali che ne costituiscono il fondamento (statuto, regolamenti, processi, ordini di servizio, note operative etc.);
- violazioni agli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, sia mediante comportamenti omissivi (ad es. mancato o ritardato invio, con colpa grave o dolo, di un Flusso in presenza delle circostanze individuate dal sistema dei Flussi) che commissivi (ad es. invio di un Flusso con dati incompleti o non veritieri);
- condotte che, oltre a essere non conformi alle prescrizioni del Modello, hanno arrecato un danno alla Banca (economico, all'integrità dei suoi beni o reputazionale) od abbiano esposto il suo personale ad una situazione di pericolo;
- condotte che sono state adottate allo scopo precipuo di compiere una condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto 231 o che abbiano determinato il rischio – se non addirittura l'irrogazione - di sanzioni previste dal Decreto 231 a carico della Banca.

8.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazione del Modello da parte degli esponenti aziendali, potranno essere applicate le sanzioni dell'ammonizione (sia verbale che scritta), la sanzione pecuniaria (fino alla misura massima deliberata dal Consiglio di Amministrazione o, in mancanza di delibera, fino ad un massimo di 10.000 Euro), la revoca da una o più deleghe e, nei casi più gravi, la destituzione dalla carica. Potranno trovare inoltre applicazione le sanzioni previste dal Codice Civile, per la cui individuazione ed irrogazione si rimanda alla normativa vigente.

In tutti i casi dovrà essere rispettato il principio della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione commessa.

9. Informazione e formazione

Il Decreto 231 identifica, tra i requisiti del Modello necessari per il suo buon funzionamento, le attività di comunicazione e formazione. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

9.1 Informazione

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

La divulgazione del Modello organizzativo non è infatti sufficiente ai fini della sua efficace attuazione. Il corretto funzionamento presuppone che i soggetti interessati – siano essi apicali o subordinati – ne siano adeguatamente informati e che questi siano messi in condizione, attraverso specifici interventi formativi, di usufruire correttamente dei sistemi, informatici o di altra natura, volti alla segnalazione dei reati o delle irregolarità.

Con riferimento alla comunicazione e diffusione interna, copia integrale elettronica del Modello deve essere inviata a tutto il personale. Inoltre è possibile fare uso di altri strumenti divulgativi, quali la pubblicazione sull'intranet aziendale e l'affissione in luogo accessibile a tutti.

Con riferimento, invece, alla diffusione esterna, indirizzata a soggetti diversi da coloro che sono tenuti per legge al rispetto del Modello, è possibile prevedere un estratto (solitamente la sola Parte Generale), da consegnare unitamente al Codice Etico. Quest'ultimo dovrà essere messo a disposizione di tutti gli stakeholder (interni ed esterni) anche mediante pubblicazione sul sito web della Banca.

9.2 Formazione

La formazione dovrà essere appropriatamente tarata in funzione dei ruoli/livelli dei destinatari e dovrà riguardare sia la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti in generale che l'analisi e l'illustrazione del Modello organizzativo specifico della propria realtà di lavoro.

La Formazione, erogata anche dalla Capogruppo, dovrà essere modulata in funzione dei livelli di inquadramento dei destinatari. E' compito dell'ODV di verificare che sia svolta, promuovendo e monitorando l'implementazione, da parte della Banca, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità propria del mondo del credito cooperativo.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello dovranno essere differenziati in

base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli, interni ed esterni alla BCC, operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello. Specifica attenzione dovrà essere riservata ai neoassunti e ai dipendenti che vengono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa.

10. Il Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di una frode, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi o qualunque altra categoria di soggetti.

La disciplina, introdotta nel settore privato con la Legge 30.11.2017 n. 179, è stata recentemente modificata, con entrata in vigore in data 15 luglio 2023, dal Decreto Legislativo 24/2023 (pubblicato sulla GU Serie generale n. 63 del 15-03-2023), che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937.

La finalità principale del Decreto è quella di tutelare il segnalante, attraverso l'introduzione, in aggiunta al canale interno, di un canale informativo esterno all'ente (ANAC) e la previsione di stringenti obblighi di riservatezza e di divieti di azioni ritorsive.

La materia è disciplinata dalla Politica di Gruppo GBCI-POL-S16_04_R02 (Sistemi interni di segnalazione delle violazioni) e ss. mod., ispirata sia alla Direttiva Comunitaria che alle Linee Guida ANAC, nella quale vengono definiti *"i principi generali, ruoli, responsabilità connesse al Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni come disposto dalla Disposizioni di Vigilanza per le Banche e dalle normative di riferimento, illustrando i principi di riferimento del procedimento di segnalazione interno adottato dal Gruppo e indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione"*.

Più nello specifico, il documento della Capogruppo disciplina *"i principi e le regole che il personale del Gruppo è tenuto a seguire per segnalare, al proprio interno, fatti o atti che possano costituire una violazione delle norme che regolano le attività svolte, nonché le attività di informazione e formazione rivolte al personale del Gruppo"*, ricordando che tra i fatti che possono rappresentare una violazione rientrano anche *"le segnalazioni circostanziate effettuate a tutela dell'integrità dell'Ente riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 sulla Responsabilità Amministrativa degli Enti, ovvero violazioni del Modello 231/01 e del Codice Etico, ove adottato, da parte del dipendente, il quale ne sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte"*.

10.1 Il contenuto delle segnalazioni

La Politica di gruppo prevede che possano formare oggetto della segnalazione gli atti o fatti che possono costituire violazioni delle seguenti norme: TUB, TUF, Antiriciclaggio, D.Lgs. 231/01, Antitrust, Codice Assicurazioni Private e Sicurezza sul Lavoro, ove applicabili, nonché violazioni del Codice Etico di politiche o normative interne al Gruppo che disciplinano aspetti di particolare rilevanza per la Capogruppo e per le Società del Gruppo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- induzione della clientela a fornire dati e/o informazioni non corrette nell'ambito della
- profilatura antiriciclaggio e MiFID;

- violazioni nella trasparenza bancaria e finanziaria;
- falsa sottoscrizione della documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva;
- sottoscrizione di modulistica in bianco da parte della clientela;
- raccolta di disposizioni, incassi e prelievi di contante al domicilio del cliente al di fuori delle regole aziendali e/o mandato della clientela;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- abuso di comportamenti legati al c.d. misselling, vale a dire la vendita di prodotti finanziari in modo non corretto e trasparente;
- emissione di assegni circolari senza autorizzazione e altre violazioni in materia di titoli di credito (CAI, protesti ecc.);
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia di antiriciclaggio;
- falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni finanziarie;
- omesse comunicazioni al soggetto incaricato della revisione legale dei conti e al Collegio Sindacale;
- frode, furto e l'appropriazione indebita;
- pagamenti e liquidazioni illegittimi a soggetti non titolati;
- usura;
- illeciti penali se riconducibili a fatti commessi da personale nell'esercizio delle proprie mansioni;
- attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni relative alla regolamentazione sul governo societario e quelle sulle politiche di remunerazione;
- violazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento.

La medesima Politica individua anche alcuni limiti ai fatti/eventi potenzialmente segnalabili, prevedendo che:

- doglianze di carattere personale del segnalante;
- rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi (nota: la Capogruppo prevede che per essi si debba fare riferimento alla Funzione Risorse Umane).

Si tratta di limitazioni espressamente previste dalla normativa che, all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, prevede che *"Le disposizioni del presente decreto non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate"*.

10.2 Whistleblowing e contenuto del Modello

Per rispondere alle caratteristiche di idoneità previste dalla legge, il Modello adottato dalla Banca recepisce la normativa sul whistleblowing così come implementata dalla Capogruppo.

In questo contesto l'Organismo di Vigilanza, che non è destinatario diretto delle Segnalazioni, ha comunque il compito di:

- verificare che il Modello contenga una specifica sezione dedicata alla normativa in oggetto e, nella regolamentazione interna, la previsione espressa di sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo

abusivo dei canali di segnalazione (cfr. art. 4 comma 1 D.Lgs. 24/2023: “I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto”);

- verificare il buon funzionamento dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina, sia in termini di possibilità di inoltrare correttamente le segnalazioni che in termini di garanzia di riservatezza nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- verificare il rispetto dell'articolo 21 del Decreto 24/2023, nella parte in cui prevede che “*i soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1*”, ovvero che siano sanzionate le condotte di coloro che violano la normativa sulle segnalazioni interne.

L'ODV dovrà inoltre vigilare nel continuo sul rispetto dei divieti di ritorsione o di compimento di atti discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni” (art. 6 comma 2-bis lett. c), come ad es. demansionamenti e trasferimenti, accertandosi che la violazione di tali divieti sia espressamente prevista nel sistema disciplinare aziendale e che sia parimenti sanzionato chi “*effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*”.

11. La privacy

Tra i reati presupposto del Decreto figurano alcune condotte attinenti alla normativa sulla privacy, la cui disciplina è contenuta nel Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR - General Data Protection Regulation), in vigore dal 25.05.2018.

In particolare, l'art. 24-bis, rubricato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati", punisce con sanzioni pecuniarie e talvolta interdittive numerose condotte:

- accesso abusivo ad un sistema informatico;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

Alcune delle ipotesi delittuose sopra richiamate, alla luce della nuova normativa privacy, richiedono da parte dell'Organismo di Vigilanza un costante monitoraggio del processo di adeguamento alla normativa, tenuto conto del fatto che, nonostante la Banca non sia assoggettata agli obblighi di nomina di un DPO (Data Protection Officer) e di tenuta del c.d. Registro dei trattamenti, può comunque trovarsi a trattare dati tali rientranti nella categoria di "particolari dati personali" (art. 9 GDPR).