



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS. 231/01**

**BANCA AGRICOLA
POPOLARE DI RAGUSA**

**GRUPPO BANCARIO BANCA AGRICOLA
POPOLARE DI RAGUSA**

Sommario

Sommario.....	2
1. PREMESSA	6
2. IL MODELLO DI BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA	13
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	16
4. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITA' CONTRATTUALI	22
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	26
6. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	37

Allegati al presente Modello di cui costituiscono parte integrante:

- **Allegato 1 – Catalogo dei reati presupposto previsti dal
D.Lgs. 231/2001**

- **Allegato 2 - Regole di funzionamento dell'Organismo di
Vigilanza**

- **Allegato 3 - Codice Etico**

GLOSSARIO DEL MODELLO

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

ABI: Associazione Bancaria Italiana

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici

ASSOSIM: Associazione Italiana Intermediari Mobiliari

Aree sensibili: articolazioni aziendali nell'ambito delle quali vengono svolte attività sensibili

Attività a rischio reato”: operazione o atto che espone la Banca al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto

Attività formativa ed informativa: l'attività di informazione e diffusione del modello tra i cc.dd. “portatori di interesse”

Attività sensibili: le attività della Banca nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e Legge 146 del 16 marzo 2006)

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

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

Azienda o Banca: Banca Agricola Popolare di Ragusa

B.A.P.R.: Banca Agricola Popolare di Ragusa

Capogruppo: la Banca Capogruppo ovvero Banca Agricola Popolare di Ragusa

CCNN: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito

Codice Etico: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Collaboratori: coloro che agiscono per la Banca sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo

esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati)

Consob: Commissione Nazionale per le Banche e la Borsa

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

D.Lgs. 231/2007: il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di 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

Destinatari del Modello: componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione

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

Enti: enti forniti di personalità giuridica, Banche ed associazioni anche prive di personalità giuridica

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

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

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

Linee Guida ASSOSIM: Linee guida per il settore dell'intermediazione mobiliare in materia di responsabilità amministrativa emanate Associazione Italiana Intermediari Mobiliari

Linee Guida Confindustria: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria (aggiornate a marzo 2014)

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

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

Protocollo: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo

Reati: i reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001 e della Legge 146 del 16 marzo 2006

SCI: Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Banca

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

Soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa

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

Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Banca sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti legali e non, Banca prodotto ecc.) con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle attività a rischio

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

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

1. PREMESSA

Il presente documento disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”) adottato da **BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA** (di seguito, anche, “**Banca**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni (nel seguito, per brevità, anche, il “**Decreto**”).

Il presente documento si articola in due Parti:

- la **Parte Generale** che suddiviso per sezioni:
 - a) le sezioni 1 -3 sono dedicate alla descrizione dell’articolazione del Modello e i relativi contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio reato, definizione dei protocolli, attività di formazione e informazione dei dipendenti;
 - b) la sezione 4 individua il sistema disciplinare adottato dalla Banca;
 - c) nella sezione 5 sono individuate le modalità di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
 - d) nella sesta ed ultima sezione vengono disciplinate le modalità di aggiornamento e adeguamento del Modello.

- la **Parte Speciale**

Il Modello si completa, inoltre, dei seguenti **allegati** che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Allegato 1 – Catalogo dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001
- Allegato 2 - Regole di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza
- Allegato 3 - Codice Etico

Il Consiglio di amministrazione della Banca potrà modificare e/o integrare il presente Modello, sulla base delle indicazioni dell’Organismo di Vigilanza e sulla scorta delle disposizioni di cui al successivo paragrafo 6, al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l’organizzazione o l’attività della Banca, nonché la normativa di riferimento.

Il contenuto del Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali già da tempo sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Banche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli Enti.

1.1.A. I presupposti della responsabilità degli enti

Ai sensi dell’art. 1, c. 2, del Decreto, infatti, i soggetti destinatari della normativa sono: Banca di capitali, Banca cooperativa, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un pubblico servizio, e risultano invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto dall’art. 5 del Decreto, gli Enti rispondono in via

amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo Decreto (e sue s.m.i.) e nella Legge 146/06 agli artt. 3 e 10 (concernente i cd Reati transazionali così come successivamente definiti), qualora sussistano determinati presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

In ordine al **primo presupposto** concernente la tipicità dei reati presupposto vale evidenziare che il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente i reati realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione (art. 24, "indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", ed art. 25, "Concussione e corruzione").

Il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere, alla data di adozione del presente Modello, i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24): articolo introdotto dal Decreto Legge 23 maggio 2008, n. 92 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis): articolo introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8 e dal D.L. 21 settembre 2019 n. 105;
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter): articolo introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- concussione, induzione a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25): articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis): articolo introdotto dal D. Lgs. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, e modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D. Lgs. 21 giugno 2016, n. 125;
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1): articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- reati societari (art. 25-ter): articolo introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 e modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater): articolo introdotto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1): articolo introdotto dall'art. 8, comma 1, della Legge 9 gennaio 2006, n. 7;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies): articolo introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dalla Legge 4 marzo 2014, n. 39 e dalla Legge del 29 ottobre 2016, n. 199;
- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies): articolo introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62;
- reati riconducibili alla violazione di norme sulla sicurezza, sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art 25-septies): articolo introdotto dal D. Lgs. 3 agosto 2007, n. 123 e modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies): articolo introdotto dal D. Lgs. 21

- novembre 2007, n. 231, in vigore dal 29/12/2007 e modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies): articolo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
 - delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazione mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies): articolo introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e modificato dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121;
 - reati ambientali (art. 25-undecies): articolo introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21;
 - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies): articolo introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
 - razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies): articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificato dal D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21;
 - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies): articolo introdotto dalla Legge 3 gennaio 2019, n. 39;
 - reati tributari (art. 25-quinquiesdecies): articolo introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75;
 - contrabbando (art. 25 –sexiesdecies): Articolo aggiunto dal D. Lgs. del 14 luglio 2020 n. 75;
 - reati transnazionali, richiamati dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, per brevità, anche la “Legge 146/2006”), recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”.

Ulteriore presupposto per la determinazione della responsabilità dell'Ente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 del Decreto, è la commissione di un reato presupposto nel suo interesse o a suo vantaggio.

Ai sensi di quanto confermato dalla prevalente dottrina e giurisprudenza, il requisito dell'interesse è da intendersi distinto e alternativo rispetto a quello del vantaggio.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni.

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi *ex ante* e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far concretamente ottenere alla Banca un'utilità economica, patrimoniale o finanziaria (aumento di fatturato, ricezione di pagamenti, diminuzione di costi).
- il vantaggio è, invece, da considerare *ex post* e rende imputabili alla Banca tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ricadono comunque a beneficio della Banca stessa.

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

Ne consegue che l'Ente non risponde se il reato è stato commesso nell'esclusivo interesse delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni addebito.

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

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

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

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio dipendenti) in sostanza i cd "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

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

Val precisare che tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

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

In ordine alla responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, vale infine precisare che il medesimo può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ad alcuni reati commessi all'estero, fatta salva la sussistenza di alcuni presupposti

specifici (oltre a quanto già individuato per tutte le tipologie di reato) ovvero:

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

1.1.B. I presupposti di esclusione della responsabilità degli enti

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

In sostanza, il Decreto prevede agli articoli 6 e, nel caso in cui uno dei Reati sia stato commesso dai cd. Soggetti in posizione apicale, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

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

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

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

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

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. Soggetti sottoposti ad altrui

vigilanza, ma sia accertato che l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto l'Ente, per poter essere esonerato dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema disciplinare, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema disciplinare;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Lo stesso Decreto nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma inoltre che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

In linea con quanto sopra, anche i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare le linee guida emanate da ABI) individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

In particolare, le Linee guida di Confindustria, che è suggerito prendere a riferimento per quanto applicabili, individuano le fasi operative che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- mappatura degli ambiti aziendali, tenendo conto delle attività, delle funzioni e dei processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.
- Analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati

nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente

- Valutazione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

1.1.C. Le sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto ex art. 9 e 10 e ss per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina detta sanzione tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Si evidenzia che, nelle ipotesi di commissione dei reati di cui al Decreto nelle forme del tentativo le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2. IL MODELLO DI BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, che non solo tendono a consentire alla Banca di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma anche a migliorare la sua *Corporate Governance*- limitando il rischio di commissione dei Reati, sono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un quadro strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle Attività sensibili, la consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

In considerazione della particolare struttura organizzativa, e al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, la Banca ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa sulla realtà della Banca.

La Banca ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, possa costituire, insieme al Codice Etico, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti individuati come Destinatari del medesimo, affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

La Banca è Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, il 30 luglio 2004. il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato per la prima volta, un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D.Lgs.231/2001. Il Modello 231, soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito, è stato successivamente aggiornato in conseguenza delle modifiche legislative/organizzative intervenute.

Contestualmente si provveduto alla nomina dell'Organismo di Controllo ex 231/01 ed alla trasmissione di tutti gli atti inerenti alla redazione del modello 231.

Il 26 giugno 2014 è stato nominato l'Organismo di Vigilanza 231 attualmente in carica così come dettagliato nel successivo paragrafo 5.

La Banca ha avviato nel corso del 2015 una specifica attività relativa al Modello adottato volta a renderlo conforme alle più recenti disposizioni emanate in materia di Responsabilità 231/2001 e a provvedere all'integrazione del medesimo al fine di aggiornarlo alle modifiche normative intervenute successivamente all'adozione del precedente nonché alle eventuali variazioni degli assetti organizzativi della Banca.

Nella predisposizione del presente Modello che si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in

azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

In particolare il sistema dei controlli interni della Banca, comprende:

- controlli di I° livello (controlli di linea);
- controlli di II° livello
- controlli di III° livello

Le regole, procedure e principi emersi ed esaminati durante le fasi progettuali di definizione del Modello, pur non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Nell'ambito dell'attività di mappatura delle aree di rischio e dei relativi strumenti di controllo e prevenzione è stata presa a riferimento la documentazione interna anche esaminata nel corso delle attività di intervista descritte in seguito.

Tale documentazione, unitamente a tutte le "carte di lavoro" risulta conservata dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, per la redazione del Modello ci si è ispirati alle disposizioni contenute nelle **Linee Guida di ABI**, Confindustria, ANIA, e ai requisiti indicati dal Decreto ed ai principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- svolgimento di specifiche attività di controllo;
- tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal Legislatore nel Decreto, e ulteriormente dettagliate dalle Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, le attività che il Consiglio di amministrazione ha ritenuto utile adottare per la valutazione del Modello esistente sono qui di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici cui la Banca ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili "a rischio reato", ossia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Banca entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza,

indipendenza e continuità di azione e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione.

- definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o a esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di amministrazione all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto (cfr. paragrafo 6).

È cura del Consiglio di amministrazione procedere all'attuazione del Modello.

□ **I Destinatari**

Il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Banca, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

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

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Banca, dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, "**Destinatari del Modello**":

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'OdV (attualmente coincidenti);
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Società di Revisione.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'assetto organizzativo esistente e attuato dalla Banca, anche in conseguenza del recepimento e dell'adeguamento alle disposizioni emanate dagli Organi di Vigilanza, è un sistema strutturato e organico di procedure, regole comportamentali, disposizioni e strutture organizzative che pervade l'intera attività aziendale.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a diversi livelli, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Comitato Endo-Consiliare di Gestione dei Rischi, la Funzione di Revisione Interna (Internal Audit), la funzione di Conformità (Compliance), eventuali Organismi designati ad hoc con apposite funzioni di controllo, il management e tutto il personale, rappresentando un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Banca.

È espressa volontà della Banca che gli adempimenti previsti dal Decreto, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno in essere presso la Banca e che pertanto il sistema dei controlli interni esistente possa, con gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, la regolamentazione (testi unici circolari ecc) riferibile a ciascun processo sensibile, soprattutto se riferito ad ambiti o circostanze in cui il rischio della commissione di reati, quale individuato dalla Mappatura dei rischi, è significativamente elevato, dovranno dedicare specifica attenzione e disciplina ai controlli destinati a prevenire la commissione di reati.

Il Modello creato dalla Banca identifica e presidia le "attività sensibili", i "rischi reato" e i "protocolli di controllo" connessi ad attività svolte dalla Banca medesima; non sono pertanto identificate le aree di rischio relativamente alle attività delegate a Soggetti terzi.

La Banca ha predisposto apposite modalità atte a garantire l'accettazione da parte dei Soggetti terzi – come sopra definiti - al fine di richiedere ai medesimi di adottare comportamenti in linea con quelli adottati dalla Banca.

La Banca, infatti, ha anche previsto l'inserimento nei contratti con i terzi di: (i) specifiche clausole con cui detti terzi dichiarino di conoscere e si obblighino a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico/Modello Organizzativo; (ii) clausole risolutive espresse che attribuiscono alla Banca la facoltà di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tale obbligo.

I capitoli seguenti illustrano in dettaglio i fattori qualificanti del Modello che il Consiglio di amministrazione della Banca ritiene ineludibili ai fini dell'efficace implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

3.1 Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono definiti nel Codice Etico.

In termini generali, tale documento, parte integrante del Modello e riportato in allegato,
Edizione 2021

contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti di tutti i soggetti portatori di interessi (dipendenti, fornitori, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

La Banca si impegna a un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa e alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

Il Codice Etico può essere sottoposto ad aggiornamento, a cura dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento alle novità legislative o per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Banca e/o della sua organizzazione interna.

3.2 Approccio metodologico per la redazione del Modello

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Banca per la conduzione della fase istruttoria propedeutica alla redazione del MOG aggiornato ha previsto le seguenti fasi, dettagliatamente descritte nei successivi paragrafi.

➤ Fase preliminare

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

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sottoprocessi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (matrice processi/reati) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

➤ Fase di mappatura rischi e controlli

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

Ne è derivata una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Banca.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

➤ Fase di valutazione rischi e controlli

In tale fase si è provveduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del

grado di rischio potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato come più verosimile rispetto alla funzione analizzata e alla mansione dalla stessa svolta.

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

3.3. Attività aziendali a rischio reato

L'identificazione delle attività a rischio risponde all'esigenza, per un verso di costruire protocolli di controllo concretamente idonei a impedire la commissione dei reati e per altro di assicurare ai soggetti apicali e ai dipendenti, chiamati a operare in aree in cui potrebbero essere commessi reati, un'esatta percezione dei rischi relativi.

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto - a mente del quale il Modello di organizzazione e gestione dell'Ente deve "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*" (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) -, la Banca ha provveduto a effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, e quindi il rispetto dei dettami del Decreto.

È stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Banca e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione al fine di individuare le attività aziendali "a rischio reato".

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

L'attività di analisi e mappatura di cui sopra è stata sintetizzata in una matrice riepilogativa, raccolta unitamente a tutta la documentazione utilizzata, dall'OdV.

La mappatura si basa in particolare su:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "sensibili" (anche tramite lo strumento "*Autodiagnosi*");
- l'individuazione per ogni unità organizzativa delle "attività sensibili" nella quale l'unità medesima risulta coinvolta (integrando lo strumento "*Autodiagnosi*" con le "*interviste*");
- l'individuazione delle occasioni di realizzazione della condotta illecita (anche tramite lo strumento "*Matrice Attività Sensibile/Reati*"); le matrici di rilevazione sono

parte integrante del Modello in quanto rappresentano la formalizzazione delle analisi condotte nel quale sono riepilogate per unità organizzativa le attività sensibili svolte e le occasioni di reato possibili.

3.4 Rischi reato

Il Modello traduce le occasioni di realizzazione della condotta illecita, in capo a ciascuna unità organizzativa, in rischi reato.

La descrizione dei rischi reato risulta parte integrante della Parte Speciale.

3.5 Protocolli di controllo

La mappatura delle attività aziendali “a rischio reato” ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell’ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli “sensibili” alla possibilità di una condotta delittuosa.

Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo, nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

3.6 Diffusione del Modello ai Destinatari

La comunicazione del Modello a tutti i Dipendenti e ai Collaboratori, alla Società di Revisione è effettuata mediante apposita comunicazione a tutti i Dipendenti e Collaboratori, con idonea attestazione di avvenuto ricevimento.

I contratti con i soggetti esterni alla Banca (Destinatari del solo Codice Etico) prevedono l’esplicito riferimento al rispetto dei principi e prescrizioni previste o richiamate dal Codice Etico, con l’avvertenza che l’inosservanza delle regole o principi ivi contenuti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

Il Modello – ed i relativi allegati – sono pubblicati in apposita sezione della intranet aziendale.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate in caso di modificazione e/o aggiornamento del Modello.

3.7 Formazione e informazione dei Destinatari

È obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari dei contenuti del Decreto e del Modello, oltre che degli obblighi derivanti dai medesimi.

Ai fini dell’attuazione del Modello, la formazione e l’informazione verso i Destinatari risultano specifica responsabilità dell’Organismo di Vigilanza che si avvale a tali fini del servizio Risorse Umane.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche al rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa fornita all’atto dell’assunzione e alle ulteriori attività ritenute nel prosieguo necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni

previste nel Decreto.

In particolare è prevista, a cura del servizio Risorse Umane

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso, così come ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente, tra l'altro, il presente documento denominato "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" e il Codice Etico. I dipendenti tutti e gli "apicali" dovranno documentarne la presa visione attraverso gli strumenti che la Banca metterà loro a disposizione e che dovranno in ogni caso assicurare la certezza della piena conoscenza dei documenti messi a disposizione;
- un'attività di formazione sui contenuti del Decreto, sull'esistenza del Modello organizzativo, dell'Organismo di Vigilanza e sulle modalità con le quali effettuare segnalazioni a quest'ultimo, conformemente a quanto previsto nel successivo punto 5.3 lettera h).

Compito dell'Organismo di Vigilanza della Banca è vigilare sull'effettiva erogazione dell'informazione e della formazione nel rispetto dei criteri sopra definiti.

I piani di formazione sono rivolti a tutti i destinatari individuati secondo i criteri precedentemente esposti.

3.8 Rapporti con soggetti terzi

La Banca, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono considerati nell'ambito del contenuto del Modello se sottoposti alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, comma 1, lettera b) del Decreto).

La Banca richiede alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole finalizzate ad assicurare, dalle controparti, il pieno rispetto del Codice etico della Banca anche con la specifica previsione che il mancato rispetto di tale Codice costituisce inadempimento contrattuale.

La Banca assicura il rispetto del Modello organizzativo e del Codice etico anche nei rapporti di collaborazione che intrattiene con altri enti, banche o istituzioni finanziarie; compete all'Odv verificare il rispetto di questo principio.

Per quanto riguarda le categorie di lavoratori "atipici" è necessario che:

- venga messo a loro disposizione il Modello;
- venga richiesto il puntuale rispetto dei principi contenuti nel Modello, con la precisazione che se il rapporto di lavoro intercorre direttamente tra l'azienda e il lavoratore quest'ultimo sarà direttamente destinatario del Modello in quanto soggetto al potere di direzione/vigilanza e al potere sanzionatorio/di censura spettanti all'azienda in quanto datore di lavoro;
- venga formalizzata nel contratto stesso la presenza di clausole che impegnino la Banca a informare il lavoratore circa i rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa da parte della Banca;
- venga, tra l'altro, formalizzata contrattualmente la necessità di applicare quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

In ipotesi di lavoratori “interinali” (somministrati da agenzie specializzate), valgono le seguenti precisazioni:

- nei contratti con le agenzie per il lavoro è opportuno inserire specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime a informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Banca o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest’ultima, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Banca stessa, nonché dell’esistenza del Modello;
- tali clausole potranno prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto al predetto onere di informativa dei propri dipendenti;
- sarà, inoltre, espressamente prevista a carico dell’agenzia per il lavoro, oltre alle clausole di cui sopra, la necessità di applicare le sanzioni disciplinari di cui al sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati nel caso d’inadempimento.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITA' CONTRATTUALI

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di uno specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e atto a svolgere un'azione di deterrente. La definizione di tale sistema costituisce, fra l'altro, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Banca.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come fondamento delle azioni di responsabilità ai sensi del Codice Civile) si rivolge agli Amministratori, ai Sindaci, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Banca, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/o societario a seconda dei casi.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito di eventuali azioni avviate dall'Autorità Giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte difformi possano integrare sotto altri profili.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

4.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il lavoratore è tenuto al pieno rispetto delle disposizioni normative impartite dalla Banca. In caso di mancata ottemperanza di tale obbligo, sono previste, dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, sanzioni divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate, una volta accertato il "reato", tenendo conto della gravità, della recidività, del grado di colpa e valutando in particolare:

- a) l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;
- b) il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- c) le mansioni assegnate al lavoratore, nonché i relativi livelli di responsabilità gerarchica e autonomia;
- d) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione, nonché la relativa posizione funzionale;
- e) le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- f) la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;

- g) l'entità del danno derivante alla Banca direttamente o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, gli eventuali procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dalle competenti strutture aziendali.

Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che, in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Banca per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A) Rimprovero verbale

Tale sanzione potrà essere inflitta sempre che la violazione sia qualificabile come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello. È bene sottolineare che ciò vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Il rimprovero verbale potrà essere fatto anche per la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente.

B) Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

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

Tale sanzione potrà essere applicata in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per carenze tali da esporre la Banca a responsabilità nei confronti dei terzi ovvero per l'inosservanza (non colposa) delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e per ogni e qualsiasi altra inosservanza (non colposa) di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- a) reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- b) adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;

- c) omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- d) reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (licenziamento per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura ogni mancanza la cui gravità sia tale (o per la doloosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Banca e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Banca e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

4.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei Dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte nel Codice Etico e delle procedure aziendali, la Banca provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Banca e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Banca a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informarne il Consiglio di Amministrazione della Banca per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Direttore Generale, che - sentito il responsabile del servizio Risorse Umane - provvederà a norma di legge e di contratto.

La Banca avrà cura di rendere nota ai dirigenti, mediante apposita comunicazione

scritta inserita nella comunicazione di assunzione o in itinere al momento del conferimento della qualifica dirigenziale, la possibilità che la violazione da parte loro delle disposizioni del presente Modello e del Codice etico può costituire giusta causa di recesso dal rapporto, oltre che, nei casi meno gravi, della applicazione di sanzioni disciplinari conservative quali il rimprovero scritto (da limitarsi alle violazioni colpose lievissime) e la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni.

Qualora il procedimento abbia come destinatario un componente della Direzione generale, lo svolgimento dello stesso sarà affidato direttamente al Consiglio di amministrazione.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Banca, l'applicazione della misura più grave del richiamo scritto comporterà la valutazione della revoca della procura stessa.

4.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Banca e/o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale, i quali assumeranno gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale procederanno agli accertamenti necessari relativi all'Amministratore o al Sindaco e potranno assumere o promuovere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti quali, a esempio, la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi degli articoli 2393 e 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del danno subito, a qualunque titolo, a causa del comportamento dell'Amministratore e/o del Sindaco.

4.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti esterni con cui la Banca entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, così come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

4.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio sindacale.

Il Consiglio di amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio sindacale, gli opportuni provvedimenti –

ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa -, coerentemente con il profilo aziendale del membro dell'Organismo.

4.6 Informativa all'Assemblea

L'Organismo di vigilanza darà specifica informazione all'Assemblea dei soci, nella prima occasione utile, dei provvedimenti presi nei confronti dei componenti la Direzione generale, degli Amministratori o dei Sindaci ai sensi dei punti che precedono.

La specifica informazione sarà data dal Consiglio di amministrazione in relazione ai provvedimenti presi nei confronti dei componenti l'Organismo di vigilanza.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo

Il Decreto 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'Organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un "Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b)).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo (di seguito, l'"**Organismo di Vigilanza**" ovvero, in breve, l'"**OdV**") e ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Il Consiglio di amministrazione della Banca ritiene necessaria, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, l'istituzione di una funzione collegiale in cui siano assicurate sia la presenza di professionalità tecniche interne alla Banca, che di una componente prettamente indipendente che dia garanzia di controllo e omogeneità di indirizzo. È stata, altresì, ritenuta come maggiormente rispondente agli obiettivi perseguiti la scelta della collegialità della funzione nell'ottica di garantire l'indipendenza dei membri.

5.2 Nomina e caratteristiche del collegio sindacale di Banca Agricola Popolare di Ragusa in veste di Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 giugno 2014 verificati i requisiti richiesti ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, individuando nei componenti del Collegio Sindacale i membri dell'OdV, uno dei quali con funzione di Presidente.

L'organismo di Vigilanza, ha approvato il proprio Regolamento di Funzionamento, allegato al verbale della seduta.

Il Regolamento dell'OdV costituisce l'allegato 2 del presente Modello.

Ai membri effettivi che compongono il Collegio Sindacale si affiancano, nelle funzioni di vigilanza sull'adeguato aggiornamento del Modello 231, il Responsabile della Funzione di Audit, il Responsabile del Servizio compliance – Antiriciclaggio e Controllo rischi a cui sono demandate le funzioni di terzo e secondo livello che, in quanto dotati di competenze specifiche partecipano alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza con funzioni meramente consultive.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale è stata privilegiata, in coerenza con il principio di proporzionalità, per semplificare i controlli e alleggerire la struttura di governance fermi restando gli standard di idoneità preventiva richiesti per i modelli organizzativi.

In particolare il suddetto Organo dispone delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia allo scopo di garantire alla struttura un elevato grado di indipendenza ed autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dal Decreto 231, dalle Linee Guida ABI e dalla giurisprudenza che si è espressa in materia.

5.3 Requisiti del collegio sindacale in veste di organismo di vigilanza in ottemperanza alle prescrizioni del d.lgs. 231/01

Fermi restando i requisiti di professionalità che la legge e lo statuto prevedono per il Collegio Sindacale, l'individuazione dello stesso come Organismo di Vigilanza della Banca tenendo in considerazione anche le best practices di riferimento, è volto a soddisfare i requisiti di:

1) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali oggetto della propria attività di controllo.

L'autonomia dell'OdV della Banca è garantita innanzitutto dalla posizione organizzativa dell'organo, che per tale attività, riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'autonomia va intesa, tuttavia, in senso non solo formale: è necessario cioè che l'Organismo di Vigilanza sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che gli vengano assegnate risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

Per autonomia dovrà, altresì, intendersi la disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Ai membri del Collegio Sindacale spetta, in ogni caso, il rimborso di tutte le spese

eventualmente sostenute per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione di conflitto di interessi con la Banca, né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo.

Proprio a fronte di tale necessità, laddove si tratti di valutare l'adeguatezza del Modello 231 della Banca con riferimento a processi e rischi che vedono coinvolto in prima persona il Collegio Sindacale nell'assolvimento delle funzioni civilistiche e statutarie, l'Organismo di Vigilanza è affiancato dai Responsabili della Funzione di Audit, della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management, dotati anch'essi del necessario requisito di indipendenza.

2) Comprovata professionalità

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico- professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

Il Collegio Sindacale potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

3) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo, anche attraverso l'ausilio delle Funzioni di Controllo Aziendali di secondo e terzo livello, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Banca, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; sorveglia sull'attuazione del Modello e sul costante aggiornamento dello stesso; non svolge mansioni operative che possano condizionare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede. Per lo svolgimento delle sue funzioni sono destinati all'Organismo di Vigilanza appositi locali.

4) onorabilità

I membri dell'OdV devono possedere i requisiti di onorabilità richiesti dalla normativa di tempo in tempo vigente per l'assunzione dell'incarico di membro del collegio sindacale della Banca.

Il Collegio Sindacale della Banca si riunisce, in veste di OdV, almeno semestralmente e le sue deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta. I componenti dell'organo possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente, ad atti di verifica e controllo.

Delle riunioni del Collegio Sindacale in veste di OdV è redatto verbale del quale viene tenuta copia da parte del Collegio stesso.

Il Collegio Sindacale della Banca, in veste di Organismo di Vigilanza, rimane in carica per tre esercizi, salvo il verificarsi delle cause di decadenza e sospensione oggetto del successivo paragrafo; a seguito degli esercizi di carica dovrà essere una nuova delibera del CdA con cui si attribuiscono i poteri di Organismo di Vigilanza al nuovo Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea.

5.4 Requisiti di eleggibilità

Condizioni di eleggibilità per i membri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- il possesso di comprovate conoscenze e di specifiche professionalità, tali da assicurare che ciascun componente sia in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'Organo è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è

chiamato ad operare;

- il possesso dei requisiti di onorabilità stabiliti dall'art. 5 del Regolamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze, recante "Norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza degli esponenti aziendali delle banche", adottato con D.M. n. 161 del 18 Marzo 1998.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono dalla carica coloro:

1. che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ossia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

2. che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. L423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (legge contro la mafia);

3. che siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per definitiva anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se con pena condizionalmente sospesa ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il Decreto;

4. che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Banca nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto medesimo, per illeciti commessi durante la loro carica;

I requisiti di eleggibilità, come anche quelli di paragrafi, si aggiungono a quanto legge e statuto nell'assolvimento delle funzioni proprie dell'Organo.

5. nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF;

e coloro che siano stati soggetti:

i) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di Banca e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942 n. 267, così come modificato dai D.Lgs. 5/2000 e dal D.Lgs. 169/2007 (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa) ;

ii) a pena detentiva non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

iii) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

iv) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

v) per uno o più reati o illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231.

La verifica dei requisiti sopra descritti è effettuata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della delibera di attribuzione dei poteri. In ogni caso, la selezione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere effettuata tenendo conto delle finalità del Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare adeguatezza ed effettività del Modello.

Qualora dovessero, successivamente, venir meno i requisiti di nomina e/o

sopravvenire condizioni di decadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza ne dovranno dare tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venisse direttamente o indirettamente a conoscenza del venir meno di uno dei requisiti di nomina e/o del verificarsi di una delle cause di decadenza, ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, affinché, alla prima riunione utile, si provveda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

5.5 Cause di decadenza e sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di Sindaco, nonché le ulteriori di seguito riportate:

- qualora si accerti, dopo la nomina, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Banca nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati in modo non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi con sentenza dell'art. 1 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il D.Lgs. n.231/2007.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare senza indugio al Presidente dell'Organismo di Vigilanza (e questi deve riferire altrettanto senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione) il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Se la causa di sospensione riguarda il Presidente, questi provvederà direttamente verso il Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente od indirettamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione del soggetto, nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre un periodo di sei mesi, trascorsi i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca fra le materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente detta carica è assunta, per tutta la durata del periodo, dal membro più anziano di età.

5.6 Compiti e funzionamento dell'organismo di vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello, il Collegio Sindacale in veste di Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti: Organismo di Vigilanza) è tenuto a:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la potenziale capacità di prevenire i reati presupposto;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare, anche tramite gli accertamenti svolti dalla Direzione Audit, la coerenza tra l'operatività e il Modello istituito;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui si renda necessario effettuare correzioni ed adeguamenti attraverso:

la presentazione di proposte di adeguamento del Modello, nei casi più rilevanti, al Consiglio di Amministrazione, al fine di darne concreta attuazione, follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati compiti in materia di:

1) verifiche e controlli, e nello specifico:

- a. sorvegliare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite disposizione (normative e/o informative) interne e procedere ai propri controlli diretti;
- b. effettuare periodicamente, avvalendosi dei Responsabili della Funzione di Audit, della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management, ovvero delle altre funzioni aziendali nonché, eventualmente, di consulenti esterni, verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Banca, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la eventuale lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
- d. coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- e. attivare indagini interne, ove ritenuto necessario, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

Per quanto concerne in particolare le materie della tutela della salute e della

sicurezza sul luogo di lavoro e del contrasto al riciclaggio ed al finanziamento del terrorismo, l'Organismo di Vigilanza si avvale anche di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti, nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore.

2) Formazione e comunicazione, e nello specifico:

- a. essere informato e coinvolto nella predisposizione di programmi di formazione per il Personale e nella definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti e agli Organi Sociali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231;
- b. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione;

3) sanzioni, e nello specifico: coordinarsi con le funzioni aziendali competenti e con gli Organi Sociali ed essere informato dell'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti irrogate per violazioni del Modello e/o per la commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto 231;

4) aggiornamenti, e nello specifico:

a. condurre, avvalendosi dei Responsabili della Funzione di Audit, della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management e Antiriciclaggio, ovvero delle altre funzioni aziendali nonché, eventualmente, di consulenti esterni, ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili per la Banca ai sensi del Decreto 231;

b. fornire indicazioni/orientamento circa l'interpretazione della normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;

c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello e formulare proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione, con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno di Banca e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità.

L'Organismo è, inoltre, chiamato a vigilare sull'osservanza delle norme in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal Decreto Legislativo 27 novembre 2007, n. 231 ed ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'articolo 52 del medesimo.

Nello svolgimento della propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza può usufruire della base informativa unica sui processi, i rischi ed i controlli aziendali, che, in ottemperanza alle prescrizioni di Banca d'Italia (Circolare 263/2006), costituisce necessario elemento del sistema integrato dei controlli.

Nell'esecuzione delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà sempre liberamente richiedere informazioni a chiunque ritenga necessario e opportuno, potrà consultare ed avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale. Potrà in particolare richiedere indicazioni tecniche e pareri, anche in forma scritta, alle funzioni aziendali, sulle materie dalle stesse trattate e presidiate.

L'Organismo di Vigilanza potrà, altresì, effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle Aree a rischio, controlli sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente, con il supporto delle funzioni di controllo ed in sinergia con il Piano di Audit da quest'ultimo predisposto, nonché con altri eventuali piani di attività predisposti dalle funzioni preposte alla compliance e/o alla gestione dei rischi, il "Piano dei Controlli 231", che viene presentato, per informativa, al Consiglio di Amministrazione.

Tale piano tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli organi societari. Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali.

Punti di debolezza rilevati sono segnalati alle unità organizzative ed alle altre funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up.

In particolare, gli eventuali punti di debolezza rilevati nel corso delle attività di controllo, vengono segnalati ai Responsabili delle funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Successivamente, viene svolta un'attività di verifica (follow up) dell'attuazione dei suggerimenti proposti.

L'Organismo di Vigilanza porta periodicamente alla conoscenza Consiglio di Amministrazione le valutazioni sul funzionamento e l'osservanza del Modello che derivano dagli accertamenti svolti.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

5.7 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

Flussi informativi da effettuarsi a fronte di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e dei responsabili delle funzioni aziendali, degli Organi Sociali, dei collaboratori esterni e dei terzi interessati (clienti, fornitori, etc...) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto, nonché di qualsiasi violazione del Modello di cui venissero a conoscenza.

Valgono al riguardo le seguenti precisazioni di carattere generale:

- i Dipendenti, i responsabili delle funzioni aziendali e gli Organi Sociali devono segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) dei reati, nonché le notizie relative alle ipotesi di violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- i Terzi (fornitori, etc.) sono tenuti a effettuare le segnalazioni con le modalità previste contrattualmente, sulla base delle specifiche clausole che all'interno di tutti i contratti sono relative all'informativa in materia 231;
- le segnalazioni devono essere fatte direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso la casella di posta elettronica dell'Organismo medesimo (organismodivigilanza@bapr.it), circostanziando il più possibile la segnalazione stessa. I collaboratori esterni e i terzi per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Banca, effettueranno eventuali segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, che sarà altresì agli stessi comunicato in sede di stipulazione del contratto;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. L'eventuale decisione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di non procedere ad un'indagine interna deve essere documentata per iscritto;
- ogni segnalazione sarà trattata con la massima riservatezza sia nei confronti del segnalante che di eventuali persone segnalate, fatti salvi gli obblighi di legge;

chiunque effettui segnalazioni in buona fede viene garantito da forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. qualsiasi

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, gli Organi Sociali, i Responsabili delle funzioni aziendali interessate, i Dipendenti, i Terzi devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza senza indugio tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'Organismo di Vigilanza stesso, tra cui a titolo esemplificativo :

- per il tramite delle specifiche Funzioni competenti in tema informativa esterna, le informazioni concernenti :

. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il Decreto 231, qualora tali indagini coinvolgano la Banca o suoi Dipendenti od Organi Sociali o comunque la responsabilità della Banca stessa;

. i procedimenti disciplinari promossi a carico dei Dipendenti per violazioni del Modello e/o per la commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto;

. le iniziative sanzionatorie assunte nei confronti di Terzi a seguito di violazioni del Modello e/o della commissione o presunta commissione di reati previsti dal Decreto;

. l'avvio di ispezioni o accertamenti da parte degli enti competenti (Autorità di Vigilanza, Autorità Giudiziarie, Tributarie ed amministrative, ecc) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;

o eventuali comportamenti, da parte delle strutture aziendali a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile, significativamente difforni da quelli formalmente previsti nel processo, avendo cura di specificare le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento;

- per il tramite del Responsabile della funzione di antiriciclaggio, le segnalazioni di infrazioni e/o di non completo rispetto delle procedure e regole in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Fermo restando quanto sopra, il Servizio di Ispettorato/Auditing, qualora nell'ambito delle proprie attività ispettive - venga a conoscenza di eventi che potrebbero ingenerare gravi responsabilità di Banca ai sensi del Decreto 231, ne dà tempestiva informazione direttamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Flussi informativi periodici

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie attività di controllo anche mediante l'analisi di flussi informativi periodici, trasmessi dalle varie funzioni aziendali, quali, ad esempio, il Servizio Ispettorato/Auditing e il Servizio Compliance, Antiriciclaggio e Controllo Rischi.

I suddetti flussi vengono trasmessi periodicamente dalle funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza su base, almeno annuale, anche attraverso riunioni periodiche organizzate ad iniziativa dell'Organismo.

5.8 Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017, è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (di seguito, per brevità, anche "L. 179/2017"), recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale ha introdotto una nuova disciplina sulla tutela da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

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

- uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali dovranno altresì garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

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

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

disposizioni contenute all'interno della documentazione aziendale volta a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute previsioni normative. Nello specifico, una funzione cruciale viene assegnata al documento "*Whistleblowing Policy*", il quale descrive e disciplina:

- i soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- l'oggetto e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti responsabili dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni e funzioni aziendali coinvolte;
- i canali di comunicazione e le modalità operative che consentono l'adeguato svolgimento delle procedure di whistleblowing;
- i procedimenti da attivare successivamente alla segnalazione;
- le forme di tutela che devono essere assicurate ai soggetti segnalanti, al fine di evitare possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione;
- uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, ivi compresi coloro i quali violino le misure di tutela del segnalante, nonché coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che dovessero in seguito rivelarsi infondate.

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

5.9 Reporting dell'organismo di vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting informativo:

- verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni qual volta ritenga necessario;
- annualmente, verso il Consiglio di Amministrazione. In particolare l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto scritto sull'attività svolta; prevede, altresì, annualmente, la redazione e la trasmissione al Consiglio di Amministrazione del Piano dei Controlli 231 (per il cui contenuto si rimanda a quanto esplicitato all'interno del par.3 del presente Regolamento).

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra individuati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità e spunti per il miglioramento che siano emersi sia con riferimento ai processi interni alla Banca sia, più in generale, all'efficacia del Modello.

Gli eventuali incontri con gli Organi cui esso riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto Organo per motivi urgenti.

5.10 Reporting delle società controllate verso l'organismo di vigilanza della Capogruppo

Come specificato all'interno del Modello 231 della Banca, la controllata nomina a sua

volta un proprio Organismo di Vigilanza ex D.lgs.231/01, in linea con gli orientamenti forniti al riguardo dalla Capogruppo.

L'informativa di avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza è comunicata alla Capogruppo mediante trasmissione di copia della delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tale Organismo mantiene un dialogo costante con l'Organismo di Banca, e conserva copia delle relazioni predisposte per il proprio Amministrazione - corredata dalle eventuali osservazioni formulate stesso - nonché ogni altra informativa ritenuta rilevante dall'Organismo di Vigilanza di Banca.

6. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

5.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige, con cadenza annuale, un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e di controllo.

Tali attività potranno essere svolte in via diretta, tramite flussi di reporting, audizioni o ispezioni, ovvero indirettamente, per il tramite del servizio di Internal Audit e/o della funzione di Conformità (Compliance), di altre funzioni, di professionisti esterni.

Le attività di verifica e controllo tendono al monitoraggio della valutazione dei rischi dei processi aziendali, al fine di aggiornare annualmente la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

In genere, la valutazione del rischio reato è definita attraverso:

- l'individuazione dell'indice di rischiosità potenziale;
- la valutazione delle tecniche di controllo a presidio dei rischi individuati;
- la determinazione del rischio residuo.

Al fine di addivenire a tali determinazioni, si dovrà opportunamente tener conto della tipologia di sanzione potenziale sottostante (interdittiva o meno), della frequenza e complessità dell'attività a rischio, delle caratteristiche dei protocolli (grado di formalizzazione e di consolidamento nella prassi aziendale, adeguata segregazione dei compiti, esistenza di controlli gerarchico funzionali, tracciabilità dei controlli di processo, livello di informatizzazione, presenza di flussi di reporting, etc.), della conformità delle attività svolte al disegno dei controlli rilevato, della storia di sanzioni disciplinari/reati compiuti a fronte dell'attività/processo analizzato.

5.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello, potrà avere efficacia "esimente" solo ove sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'Ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà pertanto evolversi conformemente alle modifiche che interesseranno la Banca.

In particolare, il Modello deve essere:

- a) allineato all'evoluzione del contesto normativo, qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle Banche per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- b) allineato all'evoluzione del contesto organizzativo, qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie; l'Odv, per l'esercizio della propria funzione di promozione dell'aggiornamento del Modello, deve ricevere dalle funzioni operative tutte le necessarie informazioni;

c) riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

Il Consiglio di amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, anche attraverso l'aggiornamento dello stesso, sulla base dei suggerimenti formulati periodicamente dall'O.d.V..

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione del Modello in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni ovvero in relazione a nuove aree di rischio.

A tal fine esso può anche formulare direttamente osservazioni alle unità organizzative / funzioni responsabili delle attività sensibili / processi, e deve in ogni caso assicurare un adeguato follow-up, attraverso la successiva verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle innovazioni introdotte.

A seguito della ricezione della delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello - e/o relativi Allegati, così come modificati in seguito agli aggiornamenti - l'Organismo di Vigilanza provvede, per il tramite delle strutture aziendali competenti, a curarne la divulgazione all'interno della Banca e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.