

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Banca Popolare Sant'Angelo**



*Agg. Giugno 2023 – seduta CDA del 30 marzo 2023.*

*Il presente documento abroga e sostituisce il precedente.*

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>8</b>
3.1	LE FATTISPECIE DI REATO.....	9
3.2	DELITTI TENTATI.....	11
3.3	AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	11
3.4	ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	12
3.5	LINEE GUIDA ABI E PRINCIPI CONSOLIDATI IN MATERIA.....	13
3.6	MODIFICHE ALL'ENTE.....	13
3.7	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX ART. 30 DEL D. LGS. 81/2008 (TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO).....	15
<b>4</b>	<b>IL MOGC DELLA BANCA POPOLARE S. ANGELO S.C.P.A.</b> .....	<b>17</b>
4.1	FINALITÀ DEL MODELLO.....	17
4.2	I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MOGC.....	17
4.3	LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	18
4.4	LA STRUTTURA DEL MOGC.....	19
4.5	DESTINATARI DEL MOGC.....	20
4.6	SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI.....	21
4.7	SISTEMA DI CONTROLLO AI FINI DELLA COMPLIANCE FISCALE.....	21
4.8	SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI CORPORATE GOVERNANCE.....	21
<b>7</b>	<b>IL SISTEMA ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>22</b>
7.1	IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE.....	22
7.2	IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	23
7.3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A).....	24
7.4	LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B).....	24
7.5	LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C).....	25
7.6	TUTELA E PROTEZIONE DEI DATI.....	25
7.7	TRASVERSALITÀ DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PRIVACY E 231/2001 - CRITERI DI GESTIONE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	26
<b>8</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>27</b>
8.1	CARATTERISTICHE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
8.2	CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA.....	27
8.3	I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
8.4	FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI.....	30
8.5	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D).....	31
8.5.1	<i>Flussi informativi periodici e Modulo Segnalazione/Flussi OdV</i> .....	31
8.6	LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. WISTLEBLOWING).....	32
8.7	RACCOLTA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.....	33
<b>9</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)</b> .....	<b>34</b>
9.1	LA GESTIONE DEI RAPPORTI IN BANCA POPOLARE S. ANGELO S.C.P.A. ....	34
9.1.1	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI</i> .....	34
9.1.2	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI</i> .....	35
9.1.3	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON I LAVORATORI PARASUBORDINATI</i> .....	35
9.1.4	<i>GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI</i> .....	35
9.2	MISURE APPLICABILI.....	36
9.2.1	<i>MISURE PER I LAVORATORI DIPENDENTI</i> .....	36
9.2.2	<i>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</i> .....	37
9.2.3	<i>MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE</i> .....	37
9.2.4	<i>MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI</i> .....	37
9.2.5	<i>MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	37

9.3	DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	37
<b>10</b>	<b>FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MOGC.....</b>	<b>39</b>
10.1	FORMAZIONE DELLE RISORSE DI BANCA POPOLARE SANT'ANGELO.....	39
10.2	FORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
<b>11</b>	<b>MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MOGC .....</b>	<b>41</b>
<b>12</b>	<b>ALLEGATI.....</b>	<b>42</b>

## **1 PREMESSA**

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato “MOGC”) adottato da Banca Popolare Sant’Angelo S.C.P.A. (di seguito denominata “Banca” o “Società”) ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive integrazioni (di seguito denominato “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”).

Il MOGC è inteso come l’insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dal Decreto.

Il documento è articolato nei seguenti capitoli:

- la normativa di riferimento, che riporta in sintesi la struttura e gli elementi ritenuti fondamentali per l’adeguamento al Decreto;
- il MOGC della Banca, che descrive l’impostazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca e i relativi allegati, la metodologia seguita per l’individuazione delle attività sensibili nonché i Destinatari del Modello stesso;
- il Sistema Organizzativo, che descrive la normativa, le procedure e i sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Banca;
- l’Organismo di Vigilanza, che indica i requisiti, i compiti e le responsabilità di detto organismo al fine di verificare la tenuta e la corretta manutenzione del MOGC;
- il Sistema sanzionatorio;
- la formazione e la diffusione del MOGC;
- le modifiche e gli aggiornamenti del MOGC;
- gli allegati al documento.

## 2 GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività a rischio reato o Attività sensibili:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella 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
- **Banca:** Banca Popolare S. Angelo S.C.P.A.
- **Catalogo Reati:** il documento, parte integrante del Modello, che analizza le norme incriminative contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale richiamate dal Decreto Legislativo 231/01 e dalle Leggi speciali dallo stesso richiamate ed esemplifica le principali casistiche di reato che possono verificarsi all'interno della Società
- **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 Società, 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
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **D. Lgs. 231 /2001:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.
- **D. Lgs. 231/2007:** 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 Codice Etico:** componenti degli Organi Sociali, membri dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e i collaboratori della Banca - collaboratori, consulenti, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Banca) - ai fornitori e ai partner commerciali e finanziari
- **Destinatari del Modello:** componenti del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione, Principali fornitori

- Ente: soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **Legge 30 novembre 2017, n. 179:** la Legge 179/2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” e pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017, si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione e disciplina la tutela del soggetto che abbia segnalato un illecito di cui sia venuto a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative (c.d. whistleblower).
- **Linee Guida 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 giugno 2021).
- MOGC: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Modulo segnalazioni/flussi all’OdV:** documento allegato al Modello, contenente apposito Modulo al fine di segnalare la commissione o tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- Organismo di Vigilanza: l’organismo previsto dagli artt. 6 comma 1 lettera b) e 7 del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del MOGC e di curarne l’aggiornamento.
- Organo Dirigente: vedi Soggetti apicali.
- Protocollo: insieme delle regole aziendali al cui rispetto sono richiamati i soggetti apicali e i loro sottoposti, atte a prevenire la potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.
- Pubblica Amministrazione (P.A.): Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Autorità garante della concorrenza e del mercato, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), Autorità Garante per la protezione dei dati personali” e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere. Per Pubblica Amministrazione si deve intendere oltre a qualsiasi Ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.
- Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Responsabilità: Responsabilità Amministrativa a cui può essere soggetta la Società in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dalla Legge 146/2006; responsabilità che, se accertata, comporta l’applicazione di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Rischio inerente: grado di rischiosità potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto: della gravità delle sanzioni (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile; della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all’ambito di operatività della Società; di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.

- **Rischio residuo:** rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Banca Popolare S. Angelo S.C.P.A. in caso di violazione del MOGC in conformità alle normative vigenti.
- **Soggetti in posizione apicale:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 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:** categoria comprendente i fornitori di beni e servizi e i soggetti esterni, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che hanno instaurato un rapporto a qualsiasi titolo e in qualunque forma con la Società, non necessariamente formalizzato e regolato da un contratto (come, ad esempio, incarichi a professionisti anche solo formalizzati tramite ordine di acquisto o emissione di fattura), e destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle proprie attività.
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Unità Organizzativa:** struttura operativa della Società, costituita da un complesso di risorse umane e strumentali, cui sono affidate competenze omogenee (Servizi, Uffici e Funzioni previsti dall'Organigramma della Società).

### 3 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il D. Lgs. 231/2001 ha compiuto un'innovazione epocale nel nostro ordinamento giuridico, prevedendo una forma di responsabilità diretta, di carattere punitivo, posta a carico delle persone giuridiche che sono chiamate a rispondere davanti al giudice penale per la consumazione di un reato, commesso da un proprio dirigente e/o un dipendente nell'interesse o a vantaggio della Banca.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'ammnistia.

Tale disciplina nazionale è frutto di una politica ultradecennale, comunitaria ed internazionale, di reazione alle condotte criminose degli enti, in particolare di lotta alla corruzione e di tutela degli interessi finanziari della Comunità europea. L'Italia ha così dimostrato di volersi uniformare e costantemente adeguare alle raccomandazioni, alle risoluzioni e alle normative adottate a livello europeo e internazionale, che si stanno succedendo nel corso degli anni, quali:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

Il testo del Decreto prevede l'elenco specifico, e perentorio, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa in capo all'ente (secondo il principio di legalità). Affinché si possa arrivare all'applicazione dell'impianto sanzionatorio è necessario che l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

In ordine ai concetti di interesse e vantaggio sopra richiamati, si evidenzia quanto riportato dalla Linee guida Confindustria (agg. 2021), ossia che *“secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020).”*

*“Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici – soprattutto di carattere patrimoniale – tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo*

*(cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. 3731/2020).”*

Si ritiene altresì rilevante sottolineare che le sanzioni in cui potrebbero incorrere gli enti sono così altamente invalidanti, quando non addirittura preclusive per lo svolgimento dell'attività economica, che l'adozione di un MOGC come indicato dal D. Lgs. n. 231/2001, seppure non abbia carattere di obbligatorietà, risulta essere una scelta strategica in una logica di prudente attività di compliance aziendale.

Sotto il profilo sanzionatorio, dunque, la nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere il patrimonio delle persone giuridiche che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; mentre per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza, la cui applicazione nei confronti della Società varia a seconda del singolo reato presupposto commesso.

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

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive queste ultime possono essere: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

### 3.1 LE FATTISPECIE DI REATO

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso – sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D.L n. 92/2008; modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015 e dalla L. n. 236/2016]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D. Lgs. 231/2001); [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 2/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001,

convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]

- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis 1, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25 ter, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 *quater*, D. Lgs. 231/2001); (art. 25-*quater*) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 *quater* 1, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 *quinqies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- Abusi di mercato (Art. 25 *sexies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-*quinqies* TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018]
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 *septies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25 *octies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies*.1) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 *novies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009 e modificato dal D. Lgs. n. 121/2011]
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 *duodecies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- Razzismo e xenofobia (Art 25 *terdecies*, D Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art 25 *quaterdecies*, D. Lgs. 231/2001); ) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Reati tributari (Art. 25 *quinquiesdecies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D.L. 124/2019, convertito con modificazioni nella L. 157/2019 e modificato dal D. Lgs. n. 75/2020] Contrabbando (Art. 25 *sexiesdecies*, D. Lgs. 231/2001); [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020]
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies*) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies*) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "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").

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, si rinvia all'"Allegato 1 – Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001" del presente documento.

### 3.2 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, 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 (art. 26 del D. Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'ente e il soggetto che assume di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

### 3.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

Secondo il D. Lgs. 231/2001, la Banca è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

Appare però opportuno ribadire che la Banca non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse e/o vantaggio esclusivo proprio o di terzi.

### 3.4 ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nell'ipotesi in cui Soggetti Apicali ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi commettano i reati di cui al Decreto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, l'articolo 6 del Decreto stesso prevede l'esonero dalla responsabilità dell'Ente qualora lo stesso dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo deputato al controllo.

L'articolo 6 del Decreto stabilisce i requisiti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini esimenti. In particolare, è necessario che il MOGC adottato risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (risk assessment);
- prevedere specifici protocolli/procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, nonché a formare le Unità Organizzative interessate;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Una volta adottato il MOGC, si dovrà anche poter fornire prova che esso sia stato efficacemente attuato per prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede una differenziazione dell'onere della prova, a seconda del soggetto che compie il reato.

Nel caso si tratti di un Soggetto apicale, la Banca dovrà dimostrare di avere *adottato ed efficacemente attuato il MOGC*, dando prova di avere affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC, anche eventualmente curandone l'aggiornamento, e che tale compito sia stato correttamente eseguito. La Banca dovrà provare che il reato è stato compiuto dal Soggetto apicale eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ricade sull'Autorità giudiziaria l'onere di provare l'inadeguatezza del MOGC e che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi.

### 3.5 LINEE GUIDA ABI E PRINCIPI CONSOLIDATI IN MATERIA

L'art. 6 comma 3 del Decreto prevede la possibilità che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.

Ciò premesso, nella predisposizione del presente Modello, la Società ha ritenuto opportuno ispirarsi alle "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana" in materia di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché ai "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa della Società ed alla propria concreta attività, al fine di rendere il MOGC specifico.

Si precisa, comunque, che eventuali divergenze del MOGC adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni delle predette Linee Guida e/o dai Principi consolidati, non ne inficiano l'idoneità, la correttezza di fondo e la validità. Infatti, i Modelli dell'Ente devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla realtà concreta della Società e pertanto gli stessi possono anche discostarsi dalle Linee Guida ABI e dai Principi consolidati, i quali, per loro natura, hanno carattere generale.

### 3.6 MODIFICHE ALL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati attuati i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

### 3.7 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX ART. 30 DEL D. LGS. 81/2008 (TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO)

L'entrata in vigore del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ha comportato una radicale innovazione della struttura del MOGC, permettendo l'integrazione di due tipologie di professionalità, entrambe essenziali e connaturali per lo svolgimento dell'attività imprenditoriale, ma fino ad allora rimaste separate: da una parte i professionisti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (RSPP, consulenti, Medici Competenti, ecc.), dall'altra i professionisti in materia di responsabilità amministrativa degli enti e già coinvolti nella predisposizione del MOGC.

L'art. 300 del D. Lgs. 81/2008, che ha modificato l'art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001, ha esteso il novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti, comprendendo l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse per violazione o per inosservanza delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'attribuzione della responsabilità andrà comunque subordinata alla sussistenza della "colpa specifica" a carico dell'ente (ovvero quella condotta commissiva o omissiva cui è associabile un interesse o vantaggio per l'ente medesimo).

L'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008, che richiama espressamente il D. Lgs. 231/2001, prevede però l'esclusione della responsabilità per l'ente che abbia *adottato ed efficacemente attuato* un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad assicurare la conformità ai requisiti ed obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, l'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008 statuisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il MOGC deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, è richiesto che il MOGC preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il riesame e l'eventuale modifica del MOGC dovranno essere certamente adottati, ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

## **4 IL MOGC DELLA BANCA POPOLARE S. ANGELO S.C.P.A.**

### **4.1 FINALITÀ DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del MOGC costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

Sebbene l'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Banca – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, nonché del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente MOGC e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

Il MOGC, infatti, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, o comunque a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il MOGC si propone, altresì, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità: la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere una cultura della prevenzione e del controllo;
- implementare un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- individuare misure idonee a mitigare il rischio di commissione dei Reati;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio".

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

È cura del Consiglio di Amministrazione approvare il MOGC.

### **4.2 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MOGC**

Il presente MOGC si inserisce nel più ampio Sistema di Controllo Interno esistente nella Società di cui si è tenuto conto nella predisposizione del MOGC stesso, in quanto idoneo a valere come misura di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi operativi relativi alle aree a rischio.

I principi cardine cui il MOGC si ispira sono:

- la trasparenza dei comportamenti sia all'interno della Banca che nei rapporti con controparti esterne;

- la correttezza da parte di tutti i soggetti facenti capo alla Banca, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- la tracciabilità delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

Oltre a questi, il MOGC segue:

- le Linee Guida ABI;
- i “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231” realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense;
- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
  - l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, costituito dai membri del Collegio Sindacale della Banca, del compito di verificare l’effettiva e corretta attuazione del Modello, anche mediante il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell’Organismo di Vigilanza di adeguate risorse aziendali in termini quantitativi e qualitativi in ragione dei compiti assegnatigli;
  - lo svolgimento di attività di verifica del funzionamento e dell’osservanza del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso, con il supporto dell’U.S. Revisione Interna o eventualmente a consulenti esterni, laddove necessario;
  - l’effettuazione di un’attività di comunicazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali, dei principi generali del Modello e delle procedure istituite, per il tramite delle funzioni aziendali competenti.
- i principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno. In particolare:
  - il rispetto del principio della separazione di compiti e funzioni;
  - la definizione di poteri delegati coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la definizione di un efficace sistema di flussi informativi.

#### 4.3 LA METODOLOGIA SEGUITA PER L’INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Sulla base dell’attuale operatività aziendale, in ossequio a quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, la Banca ha provveduto a svolgere una serie di rilevazioni atte a individuare le “attività sensibili” nel cui ambito è teoricamente possibile la commissione dei reati 231.

##### A. Check up Aziendale

La Società ha svolto una ricognizione dettagliata dell’operatività aziendale e della regolamentazione di riferimento individuata per ciascun processo aziendale, tenendo conto dell’assetto organizzativo adottato e del funzionigramma vigente.

##### B. Risk Assessment

È stata eseguita un’analisi di ciascuna attività al fine di identificare i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei presidi e delle misure di controllo adottati per la

mitigazione dei rischi, nonché la loro efficacia. Ciò al fine di evidenziare quelle attività aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati medesimi (c.d. “attività sensibili”).

Nello specifico, tale fase ha previsto la valutazione del grado di rischiosità potenziale (cd. rischio inerente) rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto:

- della gravità delle sanzioni (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile;
- della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all’ambito di operatività della Società;
- di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.

C. Individuazione della soglia di rischio accettabile e gap analysis

A ciò è seguita una valutazione del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili e l’individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo con conseguente valutazione del grado di efficacia e di efficienza (inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell’ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto).

Tale fase si è conclusa con la determinazione del cosiddetto livello di rischio residuo, intendendosi come tale il rischio rimanente a seguito dell’applicazione al “rischio inerente” dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.

L’attività di analisi e di individuazione di cui sopra è stata sintetizzata e mappata in una matrice riepilogativa dei processi aziendali, dei responsabili di riferimento, delle attività sensibili e dei connessi reati presupposto (cfr. Allegato 2 - “Database dei rischi ai sensi del D. Lgs. 231/2001”).

D. Definizione e aggiornamento della struttura e dei contenuti del MOGC.

#### 4.4 LA STRUTTURA DEL MOGC

Il Modello è formalmente costituito dal presente documento nonché dai seguenti Allegati:

- “Allegato 1 – Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001”, che ha lo scopo di fornire alla Banca uno strumento che analizzi le fattispecie incriminatrici contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale, richiamate dal Decreto o dalla L. 146/2006;
- “Allegato 2 – Database dei rischi ai sensi del D. Lgs. 231/2001”, che rappresenta l’attività di individuazione delle aree e delle relative attività aziendali a rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto, ossia le c.d. “Attività Sensibili” (in breve, A.S.), nonché le Unità Organizzative della Banca titolari delle stesse;
- “Allegato 3 – Protocolli ai sensi del D. Lgs. 231/2001”, che contengono i principi di comportamento che devono essere rispettati nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- “Allegato 4 - Codice Etico” adottato dalla Banca Popolare S. Angelo, che rappresenta l’insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l’intera operatività della Banca;
- “Allegato 5 – Codice disciplinare”, che definisce le disposizioni disciplinari ritenute idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC secondo un principio di idonea deterrenza;
- “Allegato 6 – Regolamento dell’Organismo di Vigilanza”, che disciplina le responsabilità, i compiti, la composizione, la durata, le regole di funzionamento nonché le modalità di convocazione dell’Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del Decreto;
- “Allegato 7 – Clausole contrattuali”, che prevede apposite clausole contrattuali nei confronti di soggetti terzi per mezzo delle quali costoro si impegnano ad osservare determinati comportamenti, individuati per la prevenzione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.
- “Allegato 7 bis – Clausola contrattuale per i dipendenti”, che prevede un’apposita clausola contrattuale nell’ambito dei rapporti con i dipendenti e sancisce l’applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il MOGC adottato dalla Banca
- Allegato 8 - **TABELLA DEI FLUSSI INFORMATIVI – MODULO SEGNALAZIONE/ FLUSSI ODV – MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001**
- Allegato 9 **D.Lgs 231/01**

#### 4.5 DESTINATARI DEL MOGC

Il MOGC e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza, dai seguenti soggetti:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell’Organismo di Vigilanza (Soggetti Apicali);
- Personale di prima, seconda e terza area professionale (Soggetto Sottoposto);
- Quadri Direttivi (Soggetti Apicali qualora posti alla direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero, nei restanti casi, Soggetti Sottoposti);
- Dirigenti (Soggetti Apicali).

I Destinatari del MOGC, nello svolgimento delle rispettive attività, si devono attenere:

- alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alle diverse fattispecie;
- alle previsioni dello Statuto sociale;
- alle norme generali e alle Linee di condotta emanate ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- alla normativa interna.

#### **4.6 SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI**

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

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

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

#### **4.7 SISTEMA DI CONTROLLO AI FINI DELLA COMPLIANCE FISCALE**

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

- della mitigazione del rischio fiscale, derivante dall’adeguamento a quanto previsto dalla normativa in materia (c.d. “compliance fiscale”);
- dell’adeguamento ad altre normative. In particolare, si fa riferimento a quelle disposizioni che richiedono l’implementazione di contromisure finalizzate a ottenere la ragionevole certezza in merito all’attendibilità delle informazioni economico-finanziarie prodotte dall’azienda.

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

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

#### **4.8 SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI CORPORATE GOVERNANCE**

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

Inoltre, prevede che, qualora l’organismo non coincida con l’organo di controllo, quello di amministrazione debba valutare l’opportunità di nominare all’interno dell’organismo almeno un amministratore non esecutivo e/o un membro dell’organo di controllo e/o il titolare di funzioni

legali o di controllo della società, al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Infine, la società deve fornire nella relazione sul governo societario le motivazioni delle scelte effettuate in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza.

## 7 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il management e tutto il personale; essi rappresentano una componente imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalla Banca.

L'adozione del presente MOGC è assunta con la convinzione che la sua adozione ed efficace attuazione non solo permettano alla Banca di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma consentano altresì, nei limiti previsti dallo stesso, di migliorare il proprio sistema di *corporate governance* nonché il proprio Sistema di Controllo Interno, limitando il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici.

La Banca ha inteso così dotarsi di un MOGC realmente creato a misura della propria realtà aziendale, in un'ottica di opportunità, per passare ad un vero sistema di controllo interno integrato ed efficace.

### 7.1 IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

La Banca ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- lo Statuto: costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario. Definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, la durata, il capitale sociale, nonché i poteri e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- la documentazione organizzativa aziendale: descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
  - Codice Etico;
  - organigramma aziendale;
  - le procedure organizzative aziendali.

Con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/2001, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti espressi dalle lettere a), b) e c) della norma, relativi all'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, alla previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai reati da prevenire ed all'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

## 7.2 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

La Banca, al fine di garantire una sana e prudente gestione, coniuga la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza.

Pertanto, in conformità con quanto disciplinato da Banca d'Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche" e successivi aggiornamenti, la Banca si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale.

Il sistema dei controlli interni della Banca è insito nell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

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

Il sistema dei controlli permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali e le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il disegno del sistema dei controlli interni prevede tre distinte tipologie di controllo, ciascuna delle quali è contraddistinta da specifiche caratteristiche relative a oggetto, finalità, modalità di esercizio e soggetti coinvolti, come di seguito descritto.

I controlli di primo livello ("di linea"), volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, sono esercitati direttamente dalle strutture operative, dalle strutture di back-office e mediante automatismi dei sistemi informativi presso tutte le componenti della Banca.

I controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità (controlli di secondo livello) hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

- la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
- il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
- la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione.

In considerazione della rilevanza dei compiti svolti e delle responsabilità attribuite nell'ambito del sistema dei controlli interni, tali funzioni sono state identificate all'interno della Società attraverso le seguenti unità organizzative permanenti e indipendenti:

- U.S. Risk Management, che svolge ed è responsabile delle attività relative alla funzione di controllo dei rischi;
- U.S. Compliance, che svolge ed è responsabile delle attività relative alle funzioni di compliance e antiriciclaggio.

I controlli di terzo livello, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, si sostanziano nell'attività di revisione interna, volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Nell'ambito della Società, le relative attività fanno capo alla U.S. Revisione Interna.

La Banca, in considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno integrare il proprio Sistema di Controllo Interno mediante l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare il proprio sistema di *Corporate Governance* esistente.

### 7.3 LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ai sensi del Decreto 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". Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, con la collaborazione dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento. Le risultanze dell'analisi, riassunte in un documento denominato "Database dei rischi ai sensi del D. Lgs. 231/2001", sono validate dall'Organismo di Vigilanza, sottoposte periodicamente allo stesso e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai Soggetti apicali particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio dell'intero Consiglio di Amministrazione è stato oggetto di una valutazione ai fini dell'identificazione delle aree di rischio circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti a lui affidati.

### 7.4 LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)

Il MOGC prevede che le fasi attraverso cui si determinano le decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, siano documentate e verificabili attraverso specifici Protocolli ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottati dalla Banca e resi noti alle strutture organizzative coinvolte attraverso un idoneo processo di comunicazione.

L'analisi delle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001 ha previsto l'individuazione, in relazione ad ogni singola attività, del riferimento esplicito al corpo normativo aziendale, o delle prassi operative attualmente in vigore. È stato così possibile valutare l'idoneità di tali procedure e prassi operative con riferimento alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti, nell'ottica di

predisporre un adeguato sistema di mitigazione e prevenzione del rischio. Per ogni attività e decisione aziendale è previsto lo svolgimento di più controlli da parte della Banca.

## 7.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 lett. c) del D. Lgs 231/2001, Banca Popolare S. Angelo S.c.p.a. ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati, attraverso il sistema di procure e deleghe.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha delegato alcune delle proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato, al fine di assicurare unitarietà alla gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai responsabili delle strutture organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti e fissando altresì modalità e limiti per l'esercizio delle subdeleghe.

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

Tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza all'interno della Banca. Anche le procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diramate all'interno della Banca attraverso specifica normativa.

Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

## 7.6 TUTELA E PROTEZIONE DEI DATI

In un'ottica di prevenzione dei reati di cui agli articoli 24 (più nello specifico il reato di Frode Informatica) e 24 bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati) del Decreto, la Banca ha adottato, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 cd. GDPR e del D. Lgs. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") modificato ed aggiornato rispetto al D. Lgs. 101/2018, la Policy sulla protezione dei dati personali e il Regolamento sulla protezione dei Dati Personali ai quali si rimanda per una dettagliata ed unitaria descrizione degli strumenti e dei processi in tema di tutela e protezione dei dati.

Tali documenti stabiliscono, tra l'altro, i principi sostanziali ai quali si devono attenere i dipendenti con riferimento al trattamento dei dati personali:

- liceità, correttezza e trasparenza: l'interessato deve essere informato dell'esistenza del trattamento, delle sue finalità e delle correlate condizioni previste dal GDPR;
- limitazione della finalità: i dati personali devono essere raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo non incompatibile con tali finalità;
- minimizzazione dei dati: i dati personali devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;

- esattezza e aggiornamento dei dati: i dati personali oggetto di trattamento devono essere esatti e, se necessario, aggiornati;
- limitazione della conservazione: i dati personali devono essere conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- integrità e riservatezza: i dati personali devono essere trattati in modo da garantirne l'adeguata sicurezza, quindi la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti, oltre che dalla perdita, distruzione e/o danno accidentale degli stessi.

#### **7.7 TRASVERSALITÀ DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PRIVACY E 231/2001 - CRITERI DI GESTIONE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I sistemi informativi adottati dalla Banca garantiscono elevati livelli di sicurezza; a tal fine sono individuati e documentati adeguati presidi volti a garantire la sicurezza fisica e logica dell'hardware e del software, comprendenti procedure di back up dei dati, di business continuity e di disaster recovery, individuazione dei soggetti autorizzati ad accedere ai sistemi e relative abilitazioni, possibilità di risalire agli autori degli inserimenti o delle modifiche dei dati e di ricostruire ove opportuno la serie storica dei dati modificati. Se il trattamento è effettuato con strumenti elettronici, la Banca, in qualità di titolare del trattamento, ha adottato misure adeguate alla protezione dei dati seguendo le indicazioni previste dalla normativa vigente sulla privacy<sup>1</sup>.

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

In tal senso la Banca ha avviato apposito Progetto di adeguamento al GDPR, formalizzando proprio ai sensi del citato principio di accountability le decisioni assunte rispetto ai diversi e principali ambiti di impatto ovvero: registro delle attività di trattamento, modello di governance, normativa aziendale adottata, ruoli e responsabilità, valutazione di impatto (cd. DPIA), gestione esercizio diritti degli interessati, attività di formazione, gestione violazioni dei dati – data breach, gestione informative e consensi, misure di protezione IT e di sicurezza e minima conservazione dei dati, ecc.

In particolare, in data 01/07/2019 la Banca ha nominato il Responsabile Protezione Dati/ Data Protection Officer (di seguito anche solo “DPO”), attività affidata alla Società BDO Italia Spa.

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

---

<sup>1</sup> In particolare, il nuovo “Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali Regolamento UE 2016/679 c.d. “GDPR” (approvato il 27 aprile 2016 ed applicabile da 25 maggio 2018) disciplina la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ed abroga in via definitiva la precedente direttiva 95/46/CE e prevede sanzioni amministrative molto superiori rispetto alla normativa previgente: in alcuni casi fino a 20 milioni di euro o fino al 4% del fatturato totale annuo mondiale di un'impresa.

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

## 8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1 CARATTERISTICHE E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Una delle condizioni previste dal Decreto affinché la Banca possa essere esonerata dalla responsabilità derivante dalla commissione dei reati previsti, è l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b), del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento. Tale Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") deve essere costituito secondo i seguenti criteri:

- requisiti di onorabilità e professionalità dei suoi membri, che devono possedere specifiche cognizioni tecniche per l'espletamento delle funzioni assegnate;
- autonomia decisionale nei poteri di iniziativa e controllo;
- indipendenza di giudizio e di interessi rispetto alla Banca;
- continuità di azione con lo scopo di garantire l'efficace applicazione del MOGC.

In considerazione dell'assetto di governance adottato dalla Banca, della sua dimensione e della complessità organizzativa della sua struttura, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza a un organismo collegiale, composto dai tre membri (un Presidente e due membri ordinari) del Collegio Sindacale della Banca, in grado di garantire autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità nell'esercizio dei compiti allo stesso demandati.

L'OdV è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Banca. Al fine di svolgere, in completa indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione ulteriore rispetto al compenso pattuito privatamente.

L'OdV resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

### 8.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

In tema di nomina dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà accertarsi che non sussistano cause di ineleggibilità e decadenza.

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
- pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal Decreto-legge n. 3 maggio 1991, n. 143, convertito nella Legge 5 luglio 1991, n. 197;

- reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e nella legge fallimentare;
- 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;
- reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - rispetto alle mansioni affidate all'OdV;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari da parte del Consiglio di Amministrazione per le violazioni compiute dai membri dell'OdV nell'ambito dei propri doveri, che siano tali da determinare il venir meno della fiducia circa l'idoneità del soggetto a ricoprire il ruolo di componente dell'Organismo.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina e alla sostituzione dei componenti dell'OdV mediante apposita delibera consiliare. È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità è causa di decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

È fatto obbligo al Presidente dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione la delibera dell'OdV ovvero la circostanza che individua l'esistenza di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dello stesso.

In caso di rinuncia all'incarico di un membro, questi deve comunicarla al Presidente dell'OdV, il quale provvede a inoltrare tempestivamente la comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza.

### 8.3 I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa e controllo sulle attività della Banca. Nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila in generale:

- sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del MOGC nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della Società;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel MOGC da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- sull'aggiornamento del MOGC laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Societari competenti, laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Banca, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- sull'attuazione del piano di formazione del Personale;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del MOGC.

L'Organismo di Vigilanza:

- effettua proposte ed osservazioni relative ad aggiornamenti del MOGC e verifica l'attuazione ed efficacia delle soluzioni proposte;
- definisce le iniziative più idonee a diffondere tra il personale ed i Collaboratori/Partner la conoscenza del MOGC;
- predisponde una relazione annuale per il Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte. Qualora si evidenzino carenze o necessità di aggiornamenti/integrazioni, stila uno specifico rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che riepiloghi quanto riscontrato e suggerisca le azioni da intraprendere;
- propone alle funzioni preposte, gli eventuali procedimenti disciplinari ai sensi della legge e del contratto collettivo nazionale del credito, idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal MOGC;
- predisponde un efficace sistema di comunicazione interna che, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante, permetta a tutti coloro che vengano a conoscenza di situazioni illecite, nonché di situazioni non conformi al MOGC di segnalare ogni notizia rilevante ai sensi e fini del Decreto;
- propone, nella relazione al Consiglio di Amministrazione, l'assegnazione di un budget di spesa eventualmente necessario per l'assolvimento delle funzioni;
- per lo svolgimento dei compiti può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali nonché di eventuali collaboratori o soggetti esterni competenti.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di effettuare le attività di verifica del MOGC. Tali attività sono articolate su più livelli:

- verifiche sugli atti, da effettuare su attività considerate a rischio;

- verifiche sulle procedure, per verificare l'effettivo funzionamento;
- verifiche sull'operatività del MOGC.

Sul piano operativo l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- attivare le procedure di controllo, fermo restando che la responsabilità del controllo resta in capo al responsabile della rispettiva area;
- condurre ricognizioni e verifiche sull'attività ai fini del costante aggiornamento delle aree di attività considerate a rischio nel contesto aziendale;
- effettuare verifiche mirate, qualora se ne ravvisi la necessità, su determinate operazioni o attività specifiche poste in essere nell'ambito delle aree considerate a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti nella matrice predisposta per la gestione del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle singole aree al fine di un migliore monitoraggio delle aree a rischio, l'OdV deve essere informato sull'evoluzione dei singoli servizi e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini del rispetto del MOGC;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni;
- informare l'Amministratore Delegato e, se del caso, il Consiglio di Amministrazione di eventuali problematiche emerse in merito all'attuazione del MOGC.

Nell'esercizio delle attività di cui al presente paragrafo l'OdV:

- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ivi compreso il potere di richiedere e di acquisire informazioni da parte di ogni livello e settore operativo della Società;
- svolge la sua opera anche attraverso le attività di revisione interna pianificate e realizzate dalla U.S. Revisione Interna;
- è destinatario degli obblighi di informazione previsti nel MOGC, ai sensi dell'art.6, comma 2, lett. d) del Decreto.

Al fine di autoregolamentare il proprio funzionamento, l'OdV redige un regolamento disciplinante le modalità di funzionamento dell'OdV stesso (Allegato 6 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza).

#### 8.4 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno o se richiesto riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del MOGC e l'adempimento agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 231/01.

Inoltre, l'OdV, almeno una volta l'anno in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio, sottopone al Consiglio di Amministrazione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;

- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'OdV comunica alla prima riunione utile al Consiglio di Amministrazione di eventuali violazioni significative del Modello, mentre ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i vertici della Banca, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Consigliere di Amministrazione o da un Sindaco.

## 8.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D)

Nell'ambito dello svolgimento dell'attività, deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione attinente comportamenti che possano anche astrattamente integrare le fattispecie di reato previste, nonché ogni informazione, di qualunque natura, attinente all'attuazione del MOGC nelle aree di attività considerate a rischio.

In particolare:

- le segnalazioni all'OdV devono essere in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del MOGC. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- devono essere immediatamente comunicate le eventuali segnalazioni relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'afflusso di segnalazioni può essere canalizzato direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, redigendo un verbale scritto e motivato della indagine svolta internamente. Eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna saranno motivati per iscritto e archiviati.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere trasmesse senza indugio all'OdV:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità da cui si evincano lo svolgimento di indagini a carico di soggetti operanti con la Banca;
- richieste eventuali di assistenza legale da parte di dirigenti/dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario;
- i rapporti di valutazione del personale da cui possano emergere fatti atti, eventi contenenti elementi di criticità rispetto ai reati previsti dal Decreto.

### 8.5.1 Flussi informativi periodici e Modulo Segnalazione/Flussi OdV

In particolare, il tema di flussi informativi viene disciplinato attraverso apposito documento intitolato "TABELLA DEI FLUSSI INFORMATIVI – MODULO SEGNALAZIONE/ FLUSSI ODV – MODELLO

ORGANIZZATIVO 231/2001 (ALLEGATO 8)” che, costituisce apposito allegato al presente Modello e prevede apposito Modulo da inoltrare all’OdV all’apposito indirizzo Info-modello231@bancasantangelo.com

I soggetti obbligati ai sensi della citata “Tabella dei flussi” a trasmettere flussi informativi all’OdV – ferma restando la tempestiva segnalazione di qualsiasi evento dettagliatamente ivi mappato – devono obbligatoriamente - entro il 31 gennaio dell’anno successivo in riferimento agli eventi verificati fino al 31 dicembre (periodicità annuale o secondo periodicità definita dalla funzione) - trasmettere all’OdV all’apposito indirizzo mail istituito Info-modello231@bancasantangelo.com il “Modulo di trasmissione dei flussi” anche qualora non risultino elementi da segnalare attraverso il flag dell’apposito campo riportato all’interno del modulo medesimo.

## 8.6 LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. WISTLEBLOWING)

La Banca, in ottemperanza a quanto disciplinato dall’art. 6 commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del Decreto, si è dotata di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing), volto a consentire alle Risorse umane di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano l’attività, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

A tal proposito, la Banca ha individuato e nominato un soggetto Responsabile del Sistema di Segnalazione Interna con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento della procedura whistleblowing;
- ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni provenienti dai whistleblower;
- richiedere al segnalante di comunicare espressamente e obbligatoriamente se il soggetto segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione;
- decidere riguardo all’archiviazione ovvero alla trasmissione alle fasi successive della segnalazione;
- informare, nell’ambito delle sue mansioni, il segnalante e, qualora sia ritenuto necessario, il segnalato sugli sviluppi del procedimento, nel pieno rispetto delle tutele che la normativa sul whistleblowing attribuisce ai soggetti coinvolti;
- riferire direttamente agli organi aziendali, qualora il contenuto della segnalazione sia ritenuto rilevante, le informazioni contenute all’interno della segnalazione;
- redigere una relazione annuale contenente le informazioni principali sul funzionamento della procedura di allerta interna, nonché una rappresentazione sintetica concernente l’attività svolta nell’ambito della procedura di segnalazione;
- assicurarsi che gli organi aziendali approvino e mettano a disposizione del personale della banca la relazione di cui al precedente punto.

È istituito un apposito canale di comunicazione per la segnalazione delle violazioni specifico, autonomo e indipendente dalle ordinarie linee di reporting. Trattasi di una procedura informatica volta alla gestione delle attività legate al processo di segnalazione, che assicura la riservatezza del soggetto segnalante.

Sono, inoltre, previsti ulteriori canali di comunicazione, alternativi a quello sopra descritto, al fine di attribuire maggiori possibilità di scelta al soggetto segnalante, costituiti da:

- convocazione del segnalante cui segue un colloquio confidenziale diretto e relativa verbalizzazione dello stesso;
- documento cartaceo da indirizzare direttamente ad una casella di posta del Responsabile avente ad oggetto "violazioni whistleblowing" - documento riservato.

Con riferimento all'eventuale palesamento dell'identità del segnalante, la Banca, ai sensi della disciplina dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni, non contempla le segnalazioni effettuate con le modalità dell'anonimato in considerazione del fatto che la normativa primaria impone che le stesse possano essere effettuate esclusivamente dal personale che, a tal fine, deve essere identificato.

Nel caso in cui le segnalazioni siano relative a fatti/comportamenti che possono comportare la responsabilità della Banca ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e presentino elementi di fondatezza, deve esserne data informativa all'OdV. Tali informative saranno inoltrate all'OdV automaticamente dal sistema informativo, nel caso in cui l'utente segnalante o il responsabile dei sistemi interni di segnalazione indichi che si tratta di fatti o comportamenti rientranti in tali fattispecie. In ogni caso, sono previste misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 commi 2 ter e 2 quater, è vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatori (i.e.: licenziamento ritorsivo o discriminatorio, demansionamento, ecc.), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

## 8.7 RACCOLTA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsto dal MOGC è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

## **9 IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)**

L'efficacia del Modello è assicurata - oltre che dall'elaborazione di meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001 - dagli strumenti sanzionatori posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte.

L'art. 6 c. 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001, infatti, prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo introducano "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Risulta quindi essenziale per il funzionamento del MOGC l'adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal MOGC, così da soddisfare un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente.

La violazione dei principi e delle regole di condotta espressi nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti della Banca e/o dei dirigenti della stessa costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. Tali violazioni sono considerate "illeciti disciplinari" e il datore di lavoro può esercitare, ai sensi dell'art. 2106 c.c., il proprio potere disciplinare irrogando sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni, delle procedure, delle forme e dei limiti contenuti nel CCNL applicabile e nella Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per quanto riguarda il personale dipendente della Banca, la violazione delle misure indicate nel MOGC si configura come inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori di categoria.

La valutazione sotto il profilo disciplinare delle violazioni delle misure previste dal MOGC si configura con modalità differenti a seconda del soggetto che ha commesso la violazione, con riguardo alla natura di Soggetto apicale o Sottoposto.

Il sistema disciplinare, inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile, è rivolto agli Amministratori, ai Dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che operino per conto della Banca, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/negoziale a seconda dei casi. L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per una dettagliata ed unitaria descrizione delle misure sanzionatorie si rimanda all'Allegato 5 – Codice Disciplinare.

### **9.1 LA GESTIONE DEI RAPPORTI IN BANCA POPOLARE S. ANGELO S.C.P.A.**

#### **9.1.1 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI**

Nell'ambito dei rapporti con i dipendenti, la Banca provvede ad inserire nei singoli contratti un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il MOGC adottato dalla Banca (cfr. Allegato 7 bis - "Clausola contrattuale per i dipendenti").

Il sistema sanzionatorio introdotto dalla Banca Popolare S. Angelo, ai sensi dell'art. 6, c. 2 del Decreto, si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione,

della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970. In particolare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dalla contrattazione collettiva di categoria, dal richiamo verbale fino al licenziamento per mancanze, come previsto dal contratto stesso.

#### 9.1.2 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI

Nell'ambito dei rapporti con i dirigenti la Banca provvede ad inserire nei singoli contratti un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il MOGC adottato da Banca Popolare S. Angelo (cfr. Allegato 7 bis - "Clausola contrattuale per i dipendenti").

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne, delle regole e dei principi esplicitati nel MOGC, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, 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.

Ferme restando le disposizioni circa l'iter procedurale previsto, nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi in precedenza indicati, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, procederà ad un'idonea istruttoria mirata a valutare l'opportunità di procedere ad una risoluzione anticipata del contratto di lavoro (nel rispetto delle previsioni normative vigenti).

#### 9.1.3 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I LAVORATORI PARASUBORDINATI

Nell'ambito dei rapporti con i lavoratori parasubordinati e autonomi, la Banca provvede ad inserire, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dipendenti, secondo la quale è prevista l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231/2001 e con il MOGC adottato dalla Banca.

Per quanto riguarda, le categorie di lavoratori "atipici" è in ogni caso necessario che venga messo a loro disposizione il MOGC e che venga richiesto il puntuale rispetto dei principi in esso contenuti.

#### 9.1.4 GESTIONE DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

Banca Popolare S. Angelo, nell'ambito del corretto svolgimento dell'operatività aziendale, si avvale della collaborazione di soggetti terzi attraverso la prestazione di servizi e l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti continuativi (per rapporto continuativo non s'intende l'attività sporadica di acquisto materiale di cancelleria) con fornitori di beni e/o servizi ed altri soggetti terzi esterni, la Banca ha predisposto delle apposite clausole contrattuali. Tali clausole sanciscono la volontà della Banca di improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede: questi valori rappresentano infatti per Banca Popolare S. Angelo una condizione imprescindibile ai fini del

corretto svolgimento dell'attività aziendale, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela. Nell'ottica di instaurare una collaborazione corretta e proficua, la Banca richiede quindi ai terzi l'adozione di comportamenti in linea con quelli tenuti dalla stessa.

Tramite queste clausole viene data informativa delle norme e dei principi comportamentali contenuti nel MOGC e nei relativi allegati e delle conseguenze a fronte di eventuali comportamenti posti in essere in violazione dei suddetti principi (cfr. Allegato 7 - "Clausole contrattuali").

Nel caso in cui la Banca si avvalga delle prestazioni di lavoratori somministrati da agenzie specializzate (interinali), si precisa come sia opportuno che nei contratti con le agenzie per il lavoro siano inserite specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime ad informare i propri dipendenti, sia nel caso in cui siano utilizzati direttamente dalla Banca, sia qualora erogino la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono derivare dalla responsabilità amministrativa della Banca, nonché dell'esistenza e della funzione del MOGC adottato da Banca Popolare S. Angelo. Le clausole potranno altresì prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il suddetto compito informativo nei confronti dei propri dipendenti.

Sarà inoltre espressamente previsto a carico dell'agenzia per il lavoro, l'obbligo di applicare le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati che risultino inadempienti alle prescrizioni del MOGC.

La Banca raccomanda alle funzioni aziendali responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali le suddette clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

## 9.2 MISURE APPLICABILI

### 9.2.1 MISURE PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare le prescrizioni dello "Statuto dei lavoratori" (art. 7 legge n. 300/1970) e della contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio del potere sanzionatorio.

Il sistema disciplinare applicato dalla Banca appare munito dei requisiti di efficacia e deterrenza, rispondendo all'esigenza del Decreto di introdurre un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello". Nel rispetto delle norme di legge e contrattuali e del Codice Etico adottato dalla Banca, sono quindi disposte le sanzioni disciplinari, oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione, per i dipendenti che incorrano nella violazione degli obblighi previsti.

I provvedimenti disciplinari adottabili dalla Banca consistono in:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni
- licenziamento per giustificato motivo

- licenziamento per giusta causa.

Il procedimento disciplinare viene avviato dall'U.S. Risorse Umane, anche su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

#### 9.2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Vedere quanto previsto nel paragrafo 7.2.1.

#### 9.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE

Ogni violazione della normativa vigente, del MOGC e dei relativi allegati 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, come anche nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal Decreto da parte del giudice.

#### 9.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di commissione di un comportamento non conforme ai principi stabiliti nel Modello e nel Codice Etico da parte di amministratori e sindaci, la Banca provvederà ad applicare, nei confronti degli stessi, le misure ritenute più idonee in conformità con quanto normativamente previsto.

#### 9.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione dei compiti e delle responsabilità di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, accertata l'effettiva inadempienza con il supporto della funzione più appropriata (e nel rispetto della regolamentazione vigente), provvede a valutare l'opportunità di intraprendere le iniziative più opportune, coerentemente con il profilo del membro dell'Organismo.

### 9.3 DIFFUSIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Banca, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello.

Il Sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.



## **10 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MOGC**

### **10.1 FORMAZIONE DELLE RISORSE DI BANCA POPOLARE SANT'ANGELO**

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

Al riguardo, è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal MOGC adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti aziendali presupposto del MOGC, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.).

Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun collaboratore. Con questa consapevolezza, le attività di formazione e comunicazione interna - rivolte a tutto il personale - hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

A tal proposito, la Banca ha predisposto appositi interventi di comunicazione e formazione per tutto il personale coinvolto, con lo scopo di garantire la diffusione nell'organizzazione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Il MOGC è pubblicato sul sito internet della Banca ([www.bancasantangelo.com](http://www.bancasantangelo.com)), è facilmente accessibile da parte di tutti i Destinatari ed è costantemente aggiornato in relazione alle modifiche che via via intervengono nell'ambito della normativa applicabile Modello.

Le attività formative hanno l'obiettivo di far conoscere il Decreto, il MOGC e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

A tal fine, tutte le Risorse devono essere incluse in un adeguato programma di formazione obbligatorio, il cui mancato completamento è passibile di adeguati provvedimenti adottati dalla Banca nei confronti dei Dipendenti.

La Società può decidere di adottare strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale, strumenti di autoformazione) per la formazione delle Risorse.

### **10.2 FORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La formazione costante dei membri dell'OdV è volta a garantire che l'Organismo stesso mantenga una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo. Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione a:

- corsi, convegni o seminari organizzati;
- riunioni con esperti in materia di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 o in materie penalistiche.

A tal proposito, si segnala che, come indicato nei Principi consolidati, i membri dell'OdV devono essere dotati di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza, professionalità che si traduce anche, ma non solo, nella conoscenza del Decreto. Pertanto, da ciò ne deriva che è onere dei membri dell'OdV stesso provvedere alla propria formazione in modo autonomo e indipendente.

## **11 MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL MOGC**

Al fine di verificare l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, è prevista un'attività di riesame svolta periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, a cui spetta il compito di curare l'aggiornamento del MOGC.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni, si avvale delle competenti strutture aziendali attraverso il coordinamento della Presidenza. L'Organismo inoltre riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione del MOGC e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche ritenute idonee.

L'attività di riesame e di eventuale aggiornamento del MOGC è prevista con cadenza minima annuale, salvo il caso in cui vi sia la necessità di intervenire tempestivamente, ovvero:

- qualora sia modificato il novero di reati ricompresi nell'ambito del D. Lgs 231/2001, con implicazioni rilevanti per le attività svolte dalla Banca;
- qualora nella Banca siano svolte nuove attività sensibili o vi siano significative modifiche organizzative;
- qualora vi siano evidenze di carenze nel MOGC tali per cui sia necessario un tempestivo adeguamento.

## **12 ALLEGATI**

Allegato 1: Elenco dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Allegato 2: Data Base dei rischi ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Allegato 3: Protocolli ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Allegato 4: Codice Etico

Allegato 5: Codice Disciplinare

Allegato 6: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Allegato 7: Clausole contrattuali

Allegato 7 bis: Clausola contrattuale per i dipendenti

Allegato 8: Tabella dei flussi informativi – Modulo Segnalazioni/Flussi OdV”

Allegato 9: D. Lgs. 231/2001