

## **MODELLO Ex D.Lgs.231/2001**

**Redatto ai sensi ai sensi dell'art. 6, 3° comma,  
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**

**Edizione 10.0 anno 2024  
ALLEGATO 8**

**PARTE GENERALE**

**APPROVATO CDA 22.04.2024**

[Digitare qui]

### **Cronologia degli aggiornamenti del Modello**

1^ Edizione del 2009	Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 17 novembre 2009
2^ Edizione del 2012	Aggiornata dal Consiglio di Amministrazione il 27 marzo 2012
3^ Edizione del 2012	Aggiornata dal Consiglio di Amministrazione il 9 ottobre 2012
4^ Edizione del 2013	Aggiornata dal Consiglio di Amministrazione il 18 giugno 2013
5^ Edizione del 2016	Approvata dal Consiglio di Amministrazione Giugno 2016
6^ Edizione del 2019	Approvata dal Consiglio di Amministrazione Marzo 2019
7^ Edizione del 2020	Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 29 Ottobre 2020
8^ Edizione del 2021	Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 Febbraio 2022
9^ Edizione del 2023	Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 23 Marzo 2023
10^ Edizione del 2024	Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 Aprile 2024

## INDICE

DEFINIZIONI .....	5
INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001 .....	11
A.    Premessa .....	11
B.    Struttura del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 .....	11
PARTE GENERALE .....	12
SEZIONE I.....	12
1.    QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231... 12	
1.1.    Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche .....	12
1.2.    Fattispecie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001 .....	12
1.3.    Criteri di imputazione della responsabilità .....	24
1.4.    Criteri di imputazione sul piano oggettivo.....	24
1.5.    I criteri di imputazione sul piano soggettivo .....	25
1.6.    Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente....	25
1.7.    Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito .....	26
1.8.    Le Linee Guida di settore ABI.....	27
1.8.1.    Descrizione del Modello.....	27
1.8.2.    Mappatura delle aree a rischio .....	27
1.8.3.    Descrizione delle procedure e dei principi di controllo .....	27
1.8.4.    Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	28
SEZIONE II.....	28
2.    MODELLO ADOTTATO DA FININT PRIVATE BANK S.p.A.....	28
2.1.    Principi ispiratori del Modello Organizzativo .....	28
2.2.    Finalità e scopo del Modello .....	29
2.3.    Destinatari del Modello .....	30
2.4.    Elementi fondamentali del Modello.....	31

2.5.	Informazioni societarie .....	31
	Organigramma aziendale .....	31
2.5.1.	Sistema di Governance ... ..	32
2.5.2.	Consiglio di Amministrazione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.5.3.	Collegio Sindacale .....	33
2.5.4.	Amministratore Delegato .....	33
2.5.5.	Comitato Investimenti .....	34
2.5.6.	Comitato Business .....	34
2.5.7.	Comitato di Gestione.....	34
2.5.8.	Il sistema di deleghe e poteri .....	34
2.5.9.	Sistema di controllo interno.....	36
2.6.	Criteri seguiti per l'Assessment.....	37
2.7.	Adozione del Modello.....	39
2.8.	Efficace attuazione e aggiornamento del Modello 231 .....	39
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
3.1.	Premessa .....	40
3.2.	Criteri e requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	40
3.3.	Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	41
3.4.	Cause di decadenza e ineleggibilità .....	41
3.5.	Cause di sospensione .....	42
3.6.	Temporaneo impedimento di un componente effettivo .....	43
3.7.	Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	44
3.8.	Piano delle verifiche dell'O.d.V.....	45
3.9.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	45
3.10.	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali .....	48
3.11.	Regole di convocazione e funzionamento .....	49
3.12.	La raccolta e conservazione delle informazioni .....	49

3.13.	Libro verbale delle riunioni dell'OdV.....	50
3.14.	Casi di interesse di un componente dell'OdV nella decisione dell'OdV .....	50
3.15	Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello 231 - Whistleblowing .....	50
4.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	52
4.1.	Comunicazione interna .....	52
4.2.	Formazione.....	53
5.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	53
5.1.	Funzione del Sistema Sanzionatorio.....	53
5.2.	Violazione del Modello .....	54
5.3.	Grado di violazione nel sistema disciplinare verso i Dipendenti .....	54
5.4.	Misure nei confronti dei Dipendenti (non Dirigenti).....	55
5.4.1.	Rimprovero inflitto verbalmente .....	56
5.4.2.	Rimprovero inflitto per iscritto .....	57
5.4.3.	Sospensione dal servizio e dal trattamento economico .....	57
5.4.4.	Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a penale ex D. Lgs. 231/2001 .....	57
5.4.5.	Licenziamento per giustificato motivo .....	57
5.4.6.	Licenziamento per giusta causa.....	58
5.5.	Misure nei confronti dei dirigenti .....	58
5.5.1.	Licenziamento con preavviso .....	60
5.5.2.	Licenziamento senza preavviso .....	60
5.6.	Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi Collaboratori esterni/Consulenti Finanziari, Fornitori.....	60
5.7.	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	60
5.8	Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione Whistleblowing.....	60
6.	PARTI SPECIALI .....	62

## **DEFINIZIONI**

**"Attività bancaria"**: Nell'ordinamento italiano l'attività bancaria consiste nell'esercizio congiunto della raccolta di risparmio e di fondi liquidi tra il pubblico e della concessione del credito. Le banche raccolgono il risparmio e i fondi liquidi con l'obbligo di rimborsarli sia sotto forma di depositi sia sotto altra forma. Coerentemente con l'ordinamento europeo, oltre all'attività bancaria le banche possono svolgere ogni altra attività finanziaria, tranne quelle riservate a soggetti di altra natura.

**"Attività a rischio di reato" o Attività sensibile"**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni ed atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato presupposto di responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**"Amministratori"**: i soggetti membri del Consiglio di Amministrazione ("CdA").

**"CCNL"**: contratto bancario da applicare a tutti i dipendenti del settore bancario.

**"Cliente"**: ciascuna persona fisica o giuridica che instaura un rapporto giuridico con Finint Private Bank S.p.A. finalizzato ad ottenere la prestazione di un servizio offerto dalla Società.

**"Codice Etico e di Comportamento" o "Codice Etico"**: documento che enuncia i principi, i valori e le regole generali di comportamento che i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, i Dipendenti, i Collaboratori, i Sindaci, i Consulenti e i Consulenti Finanziari devono osservare nello svolgimento dei ruoli e delle mansioni loro rispettivamente affidati, nel rispetto della legge e dei regolamenti, nonché delle disposizioni interne, in un quadro di legalità, correttezza, riservatezza e rispetto della dignità delle persone.

**"Collaboratori"**: coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione.

**"Confisca"**: misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed, in particolare, di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D. Lgs. 231/2001 sez. II (artt. 9- 23) sancisce le sanzioni in generale; mentre l'art. 19 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

**"Consulenti"**: coloro che agiscono per conto e/o in nome della Società sulla base di un incarico o di altro rapporto di collaborazione.

**"Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede"**: ai sensi dell'art. 31 del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (soggetto iscritto all'Albo di cui all'art.31 comma 4 del TUF- Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n.58), viene indicato come Consulente Finanziario la persona fisica che, in qualità di dipendente, agente o mandatario, esercita professionalmente l'offerta fuori sede di strumenti finanziari e di servizi di investimento, ovvero l'unica figura professionale che in rappresentanza di un intermediario abilitato, cioè di una banca, di una società di intermediazione mobiliare (SIM) o di una società di gestione del risparmio (SGR), può svolgere nei confronti dei risparmiatori attività di promozione e collocamento di strumenti finanziari e servizi d'investimento in luogo diverso dalla sede legale o dalle dipendenze dell'intermediario per il quale opera. Per legge, l'attività del Consulente Finanziario può essere svolta esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto: i Consulenti Finanziari sono, dunque, agenti monomandatari, possono, cioè, vendere soltanto prodotti finanziari per conto dell'istituto finanziario per il quale lavorano, ma comunque di qualsiasi emittente, pena la radiazione dall'Albo.

**"Datore di Lavoro"**: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Sicurezza.

**"Decreto 231" o "D.Lgs n. 231/2001"**: decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

**"Dipendenti" e "Personale"**: i soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti.

**"Dirigente"**: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

**"Destinatari"**: i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello (Dipendenti, Dirigenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti, Collaboratori, Fornitori Partner della Società, Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, Financial Advisor ed altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari).

**"Decreto Sicurezza"**: Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della

sicurezza nei luoghi di lavoro.

**"DVR"**: Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

**"DUVRI" o "Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze"**: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratori autonomi all'interno della propria unità produttiva contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d'opera o di somministrazione.

**"Ente"**: i soggetti, diversi dalle persone fisiche, considerati dall'art. 1 D. Lgs. n. 231 8 giugno 2001; nella definizione sono inclusi anche gli enti pubblici ovvero la Pubblica Amministrazione.

**"Financial Advisor" o "Private banker"**: è un professionista esperto che stabilisce un rapporto di fiducia con il cliente consigliandolo nelle sue scelte di investimento e in grado di comprendere le sue necessità e i suoi obiettivi. Deve saper individuare e proporre le soluzioni più appropriate, seguire il cliente nel tempo, verificando costantemente l'evolversi delle sue esigenze e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

**"Fornitori"**: i fornitori di beni e servizi (inclusi i Consulenti).

**"Gestore delle Segnalazioni"**: il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, che dovrà essere "una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato".

**"Incaricati di un Pubblico servizio"**: ai sensi dell'art. 358 c.p. "Sono incaricati di un Pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un Pubblico servizio". Per Pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera



meramente materiale.

**“Interesse”**: sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio ex-ante, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente accaduto, ossia dal fatto che l'Ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

**“Linee Guida”**: LINEE GUIDA ABI - Documento pubblicato e diffuso da ABI nel dicembre 2002, inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei Modelli (vedi art. 6 c. 3 D.Lgs. 231/01) e dei successivi aggiornamenti; LINEE GUIDA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, emanate da Confindustria il 31 marzo 2008 e aggiornamenti successivi.

**“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello” o “Modello 231”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento.

**“Medico Competente”**: medico - in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del Decreto Sicurezza - che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 1 del richiamato decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria.

**“Normativa aziendale”**: è principalmente costituita da: manuale delle procedure, Governance aziendale, poteri e deleghe, organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, manuali, controlli di struttura e di sistema, funzioni di controllo, Codice Etico e di Comportamento, ecc., implementati di tempo in tempo e ritenuti adeguati alle caratteristiche e bisogni aziendali.

**“Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”**: l'Organismo interno di controllo, istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, dei Protocolli e dei relativi aggiornamenti.

**“Pubblica Amministrazione” o “P.A.” o “centrale, periferica e locale”**: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di un Pubblico servizio e i funzionari (es. i concessionari di un Pubblico servizio). A titolo meramente esemplificativo ed avendo riguardo all'operatività della Società si possono individuare quali soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione: i) la Comunità Europea, lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni; ii) i Ministeri, i Dipartimenti, le Commissioni; (iii) gli Enti Pubblici non economici (INPS,

ENASARCO, INAIL, ISTAT).

**"Parte Speciale"**: Ciascuna delle "c.d. Parti Speciali" che è stata predisposta per le singole tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 che sono ipotizzabili in capo alla Società, in relazione alla specifica attività esercitata.

**"Protocollo" o "Procedura" o "Policy"**: un insieme di presidi (misure organizzative, fisiche e/o logiche), finalizzati a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001 e composti da:

- Principi e regole generali di organizzazione, gestione e controllo;
- Divieti espressi nelle attività sensibili;
- Principi e regole di comportamento;
- Procedure e presidi specifici.
- Codice Etico e di Comportamento

**"Pubblici Ufficiali"**: ai sensi dell'art. 357 cod. pen., "Sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto Pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

**"Risk Assessment"**: analisi dei rischi aziendali in relazione alle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001.

**"Reati" o "Reati-presupposto"**: la fattispecie dei reati, o i singoli reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e s.m.i. riportati nel Modello quali presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

**"RSPP" o "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"**: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nell'articolo 32 del Decreto Legislativo n. 81/2008 in materia di sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.

**"Responsabilità amministrativa"**: responsabilità dell'Ente conseguente la commissione di un reato-presupposto.

**"Sanzioni conseguenti alla responsabilità amministrativa dell'Ente"**: le sanzioni amministrative, pecuniarie, interdittive, stigmatizzanti e la confisca previste dalla Sezione seconda, Capo primo del D.Lgs. 231/2001.

**"Sistema Disciplinare"**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

**"Società" o "Banca"**: Finint Private Bank S.p.A., con sede legale in Corso Monforte n.

52, - 20121 Milano.

**"Soggetti Apicali" o "Apice" o "soggetto in posizione apicale"**: sono coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società, persone cioè che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persona fisica che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, i dirigenti aziendali, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'Ente.

**"Sottoposto"**: persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale come previsto dall'art. 5 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001. Tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Oltre a tutti lavoratori Dipendenti, rientrano in questa categoria anche i soggetti che, pur non appartenendo al personale all'Ente, svolgono un incarico in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali: ad esempio, i collaboratori continuativi od occasionali, i Consulenti Finanziari, gli agenti o i consulenti.

**"SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione"**: l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni della Società, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali.

**"Vantaggio"** sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata ex-post, dopo la consumazione del reato.

## **INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001**

### **A. Premessa**

Finint Private Bank S.p.A., società del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale ("**Banca Finint**"), è sensibile all'esigenza di garantire e promuovere la conduzione delle attività aziendali nel rispetto della disciplina di legge.

A tal fine, la stessa ha ritenuto, da sempre, opportuno procedere all'attuazione del proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs 231/2001, nella convinzione che esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano per la Banca, in modo che seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs 231/01.

Il Modello 231 della Banca si ispira ai principi generali anche adottati da Banca Finint ed, allo stesso tempo, prevede precetti in coerenza con il proprio business e la propria organizzazione.

La Società, con l'adozione del Modello e il costante aggiornamento, si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Società stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società si attiene da sempre nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio).

### **B. Struttura del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001**

Il Modello è costituito da una Parte Generale, da n. 13 Parti Speciali, una per ciascun raggruppamento omogeneo di reati presupposto ed alcuni Allegati, come indicati in conclusione del presente documento. La funzione della Parte Generale è quella di definire, nel complesso, il sistema strutturato e organico finalizzato a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato di cui al Decreto. La funzione delle Parti Speciali è quella di definire, per ogni fattispecie di reato ritenuta rilevante per la Banca, comportamenti generali e specifici finalizzati a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato di cui al Decreto, individuando pertanto obblighi di comportamento, condotte vietate, presidi di controllo generali adottati, procedure interne rilevanti per la mitigazione del rischio ed i flussi che devono pervenire dalla struttura della Banca nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

## **PARTE GENERALE**

### **SEZIONE I**

#### **1. QUADRO NORMATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

##### **1.1. Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti ad esso funzionalmente legati quali apicali o sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi (ad esempio, Amministratori o Dipendenti) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, statuendo l'applicabilità nei confronti di quest'ultimo di sanzioni, che possono avere serie ripercussioni sullo svolgimento dell'attività sociale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma; essa si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato. Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati di seguito, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità amministrativa della società.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità della società qualora determinati reati siano stati commessi nel suo **"interesse"** o a suo **"vantaggio"**:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ("Soggetti Apicali"), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (ad esempio, amministratori, direttori generali, dirigenti);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente, ad esempio, dipendente non dirigenti.

Le sanzioni previste a carico della società sono di tipo pecuniario e interdittivo, quali la sospensione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti e contributi, l'eventuale revoca di quelli già concessi e il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

##### **1.2. Fattispecie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001**

I reati c.d. reati presupposto, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (c.d. reati presupposto). La

responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge. La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati presupposto, elencati di seguito, sia commesso nella forma del tentativo.

I testi degli articoli con l'indicazione delle pene e sanzioni previsti dal Codice Penale e dal Codice Civile sono riportati in **Allegato 1**. I reati attualmente previsti dal Decreto 231/2001 sono i seguenti:

**A. Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs 231/2001)**

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo (art. 2, comma 1, L. n. 898/1986).

**B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/2001)**

- documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.),
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

#### **C. Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs 231/2001)**

- associazione a delinquere (art. 416c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

#### **D. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.Lgs. n. 231/2001)**

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e

istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

**E. Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs. 231/2001)**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**F. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 D.Lgs 231/2001)**

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);



[Digitare qui]

- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche e denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

#### **G. Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001)**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.– solo per le società quotate, le società assicurative, le società bancarie e i fondi pensione);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).

#### **H. Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/2001) previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999**

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);

[Digitare qui]

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- circostanze aggravanti ed attenuanti (art. 270 bis 1 c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.)
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denari sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con organi micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo e di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.),
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976 artt. 1, 2, 3 e 5);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (art. 5 D.Lgs 625/1979);
- reati diversi da quelli elencati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della convenzione di New York dell'8 dicembre 1999.

#### **I. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/2001)**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

**J. I Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001)**

- riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater, c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies, c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- addestramento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

**K. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001)**

- abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 D. Lgs. 58/1998);
- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE 596/2014);
- manipolazione del mercato (Art. 185 del D. Lgs. 58/1998);
- divieto di manipolazioni di mercato (art. 15 Reg. UE 596/2014).

**L. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art 25 setpies D.Lgs. 231/2001)**

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

**M. Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001)**

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoriciclaggio (648 ter.1 lett. b c.p.).

**N. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25**

### **art. 1 D.Lgs. n. 231/2001)**

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

### **O. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs 231/2001)**

- reati di cui all'art. 171, comma 1 e 2 legge 22 aprile 1941, n. 633 se commessi sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicità ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, legge n.633/1941 comma 3);
- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, primo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, secondo comma, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche

se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; (art. 171 ter, legge 22 aprile 1941, n. 633);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, legge 22 aprile 1941, n. 633);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, legge 22 aprile 1941, n. 633).

**P. Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs 231/2001)**

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**Q. Reati in materia ambientale (art. 25 undecies D. Lgs 231/2001)**

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);

- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9).

**R. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs 231/2001)**

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis D. Lgs. n. 286/1998):
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3bis, 3ter e 5 D. Lgs. n. 286/1998).

**S. Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs 231/2001)**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiose (art. 604 bis c.p.).

**T. 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)**

- frode in competizioni sportive (art. 1 L. 13/12/1989, n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 13/12/1989, n. 401).

**U. Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs 231/2001)**

- dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs 74/2000);
- dichiarazione infedele (se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e

[Digitare qui]

al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro - art. 4 D.Lgs 74/2000);

- omessa dichiarazione (se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro - art. 5 D.Lgs 74/2000);
- emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs 74/2000);
- indebita compensazione (se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro - art. 10 quater D.Lgs 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs 74/2000).

#### **V. Reati di Contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs 231/2001)**

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);

- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

#### **W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001)**

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);

#### **X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D.Lgs. n. 231/2001)**

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

#### **Y. Reati transnazionali**

- Si tratta dei reati, commessi in più di uno stato da un gruppo strutturato composto da tre o più persone.

Si ha reato transnazionale qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato ed in particolare:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);



- reato concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3ter e 5 D. Lgs. 286/1998);
- induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

\*\*\*\*\*

Il D. Lgs. 231/2001 prende in esame una eterogenea tipologia di reati. Tuttavia, non tutte le predette figure criminose possono essere in realtà ad oggi ipotizzate come realizzabili nello svolgimento dell'attività della Società.

Quelle che concretamente possono risultare "rilevanti", poiché potenzialmente effettivamente realizzabili da parte di soggetti qualificati che rappresentano la Società o di coloro che svolgono attività in nome della stessa, sono soltanto alcune delle fattispecie previste, e tali reati sono stati analiticamente considerati nelle singole "Parti Speciali" del presente Modello.

Al fine di identificare concretamente quali possono essere i reati "sensibili" per la Società, è stato compiuto, tramite interviste ai soggetti Apicali e ai Responsabili delle principali aree aziendali, un Risk Assessment nel corso del quale, per ciascun reato presupposto, sono state censite le aree sensibili ed i relativi "controlli rilevati", "le carenze" e la "valutazione del rischio".

### **1.3. Criteri di imputazione della responsabilità**

I criteri di imputazione della responsabilità si distinguono in criteri di imputazione sul piano oggettivo e criteri di imputazione sul piano soggettivo.

#### **1.4. Criteri di imputazione sul piano oggettivo**

I criteri di imputazione sul piano oggettivo della responsabilità all'Ente sono identificati dall'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 in questi elementi:

- commissione di un reato presupposto;
- commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, tenendo presente che la responsabilità dell'Ente è esclusa se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- commissione del reato da parte di una persona fisica che, anche di fatto, sia inserita nell'organizzazione dell'Ente come soggetto apicale o come soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

I reati presupposto possono essere imputati all'Ente solo a certe condizioni.

La prima condizione è che il reato sia commesso da un soggetto legato all'Ente da un

rapporto qualificato. Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'autore del reato deve appartenere ad una di queste due categorie:

- Soggetti in "**posizione apicale**";
- Soggetti "**sottoposti**".

La seconda condizione richiede che il fatto di reato sia commesso "**nell'interesse o a vantaggio**" dell'Ente. L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due.

L'Ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

### **1.5. I criteri di imputazione sul piano soggettivo**

Ai fini della responsabilità dell'Ente occorre altresì che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da "colpa di organizzazione". La colpa di organizzazione è scongiurata tutte le volte che la società abbia gestito il rischio della commissione di determinati reati presupposto adottando presidi e rimedi nell'ambito della propria organizzazione d'impresa.

### **1.6. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente**

La responsabilità dell'Ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato. L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde nel caso in cui dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che i Destinatari hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello ed il sistema di controlli interno;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto alla vigilanza.

Inoltre, il Modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto 231;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere specifiche disposizioni dirette a programmare la formazione e l'attuazione

[Digitare qui]

delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- prevedere un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231;
- prevedere una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello 231 quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia

### **1.7. Apparato sanzionatorio e processo di accertamento dell'illecito**

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalla sanzione pecuniaria (sempre applicabile) per arrivare alle sanzioni che più incidono sull'attività della Società e sulla sua immagine quali le sanzioni interdittive, le sanzioni stigmatizzanti e la confisca.

**La sanzione pecuniaria**, che può arrivare fino ad un massimo di euro 1.549.370,69, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Inoltre, ciascuna quota può avere un "valore" variabile fra un minimo di euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

**Le sanzioni interdittive** si applicano solo per alcuni specifici reati in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri di scelta già indicati al punto relativo ai criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In linea di principio, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare.

Altre misure destinate ad avere ripercussioni sfavorevoli sull'Ente sono ricavabili dalla

lettura dei seguenti articoli del D. Lgs. n. 231/2001:

- sequestro preventivo (articolo 53) e conservativo (art. 54),
- pagamento delle spese processuali, in caso di condanna (art. 69),
- comunicazione all’Autorità che, eventualmente, esercita il controllo o la vigilanza sull’Ente, della sentenza che applica le misure cautelari e di quella di condanna (art. 84).

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell’interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

### **1.8. Le Linee Guida di settore ABI**

In forza di quanto previsto dall’art. 6 comma 3 del Decreto, il Modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia. L’Associazione Bancaria Italiana (ABI) cui la Banca è associata, ha emanato specifiche Linee Guida (vedasi Allegato 2), le quali sono state ritenute dal Ministero predetto idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto. Confindustria ha emanato specifiche Linee Guida provvedendo poi ad aggiornarle più volte. Tali Linee Guida sono state ritenute dal Ministero di Giustizia idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto.

La Banca, nella predisposizione del Modello 231 e per la sua attuazione ha tenuto in considerazione i precetti di dette Linee Guida così come quelle di ASSOSSIM, giudicate anch’esse adeguate ed idonee ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/01 dal Ministero della Giustizia in data 12 maggio 2011.

#### **1.8.1. Descrizione del Modello**

Breve descrizione relativa alla struttura del Modello: parte generale, elenco parti speciali, eventuali appendici.

#### **1.8.2. Mappatura delle aree a rischio**

Questa sezione deve contenere un elenco delle aree che per la società presentano elementi di rischiosità ai sensi della normativa in esame. L’individuazione delle attività sensibili rappresenta l’esito dell’analisi del rischio, cioè la determinazione della “vulnerabilità” in rapporto alle “minacce” ed al singolo “agente”. Nell’individuazione delle attività sensibili occorre considerare che possono essere fonte di responsabilità per l’Ente anche i reati commessi nell’interesse o vantaggio di altra società del Gruppo.

#### **1.8.3. Descrizione delle procedure e dei principi di controllo**

Parte integrante del Modello è rappresentata dall’indicazione e dalla descrizione dei

protocolli volti a prevedere, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo tali da rendere meno probabile l'assunzione di decisioni inappropriate o arbitrarie. Per protocolli, in mancanza di una specifica definizione legislativa, si intende, quindi, un insieme di principi e procedure di controllo finalizzato a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001.

#### **1.8.4. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza costituisce un organo della Società, la cui nomina e il cui corretto adempimento dei compiti rappresentano, insieme all'efficace funzionamento del Modello, elementi indispensabili per l'esonero da responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

**Flussi informativi:** il Modello deve prevedere l'attivazione di un flusso di informazioni verso l'OdV e verso il C.d.A.

**Diffusione del Modello:** il C.d.A dovrà diffondere il Modello verso tutti i Destinatari.

**Previsione di un sistema disciplinare/sanzionatorio:** il Modello deve prevedere una autonoma disciplina per le violazioni delle norme o mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

**Formazione:** il C.d.A. dovrà attivare l'azione di formazione verso i Destinatari.

## **SEZIONE II**

### **2. MODELLO ADOTTATO DA FININT PRIVATE BANK S.p.A.**

#### **2.1. Principi ispiratori del Modello Organizzativo**

La Società ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello 231.

Il Modello, nella versione aggiornata è approvato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231.

Il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati qualora tentati o commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, e che possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo.

L'adozione del Modello persegue l'obiettivo di diffondere a tutti i Destinatari e soggetti che agiscono o possono agire in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Società, la ferma consapevolezza che comportamenti contrari alla legge ed ai principi etici stabiliti dalla Società costituiscono illecito anche penale e che, seppur da essi ne possa derivare un beneficio economico per la Società, sono assolutamente inaccettabili, ingiustificabili, vietati e condannati dalla Società.

Tali comportamenti qualora accertati sono ritenuti passibili di sanzioni, oltre che di natura penale, anche disciplinare nel rispetto delle norme, regolamenti e accordi

applicabili ai diversi soggetti coinvolti.

Il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

La Società, attraverso il Modello, grazie ad un'azione di autodisciplina al rispetto del Codice Etico e di Comportamento e a tutte le disposizioni prescritte dal medesimo Modello, richiede ai Soggetti Apicali l'impegno a dare diretta e piena applicazione e monitoraggio sui comportamenti posti in essere dai soggetti sottoposti nelle aree di attività a rischio, e potere di iniziativa per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente Modello è stato predisposto in conformità alle vigenti Linee Guida ABI.

## **2.2. Finalità e scopo del Modello**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha deciso di procedere alla sua adozione in quanto è consapevole che tale sistema - oltre a costituire uno strumento imprescindibile per l'esenzione dalla responsabilità stabilito dalla legge - rappresenta un'opportunità di istituzione e costante implementazione di un proprio sistema di controllo interno e possa contribuire a migliorare la sua corporate governance, la sensibilità di coloro che operano per conto della Società e limitare il rischio di commissione dei Reati presupposto.

La Società, attraverso l'adozione del Modello, ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- contribuire alla diffusione della conoscenza dei reati presupposto;
- diffondere la conoscenza delle attività nel cui ambito si celano i rischi di commissione dei reati presupposto;
- diffondere la conoscenza delle regole interne, anche per mezzo di specifici protocolli, e più in generale della normativa aziendale, che disciplinano i comportamenti e le condotte da adottare e che sono, altresì, volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- assicurare un'organizzazione e un sistema di controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei Soggetti Apicali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti e, più in generale, dei Destinatari del Modello 231;
- dichiarare che la Società opera nel rispetto delle disposizioni di legge, e conforma tutte le proprie azioni ed attività a corretti principi etici e di comportamento.

Pertanto, i punti cardine del Modello 231 sono i seguenti:

- sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e condotte che non sono tollerate anche se ispirate ad un malinteso interesse della Società, in quanto contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole

[Digitare qui]

aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie;

- la mappatura delle aree o macro-processi a rischio della Banca vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione, anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Banca, di modalità di gestione che consentano la tracciabilità di ogni singola attività e operazione, anche concernente le risorse finanziarie;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (Organismo di Vigilanza);
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- verifica periodica dell'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

Al riguardo, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assegnare poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- mantenere corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- mantenere la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- fornire adeguata informazione ai Dipendenti e coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

### **2.3. Destinatari del Modello**

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per tutti gli esponenti aziendali e tutto il personale della Società, in modo particolare da coloro che nella Società hanno funzioni e ruoli di rappresentanza, amministrazione, direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, attività di gestione (c.d. Apicali) e svolgono attività sensibili.

Il Modello è destinato anche ai soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali e/o

mandato, prestano la loro collaborazione alla Società.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

#### **2.4. Elementi fondamentali del Modello**

La Società, nella predisposizione del proprio Modello, allo scopo di analizzare compiutamente le aree di attività più esposte a rischio potenziale di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto, ha preso in considerazione gli elementi di seguito illustrati:

- individuazione e valutazione delle attività rischio di compimento dei reati (la c.d. "mappatura dei rischi");
- censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato considerate
- verifica dei presidi in essere e predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi controlli;

#### **2.5. Informazioni societarie**

Finint Private Bank è una società del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale. ed ha per oggetto la raccolta del risparmio, l'esercizio del credito nelle sue varie forme e, anche tramite sue società controllate, la prestazione dei servizi di investimento consentiti dalla normativa vigente. A tal fine essa, con l'osservanza delle disposizioni vigenti può compiere tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari consentiti alle banche, nonché ogni altra operazione funzionale, correlata, strumentale, connessa o comunque attinente al raggiungimento dello scopo sociale.

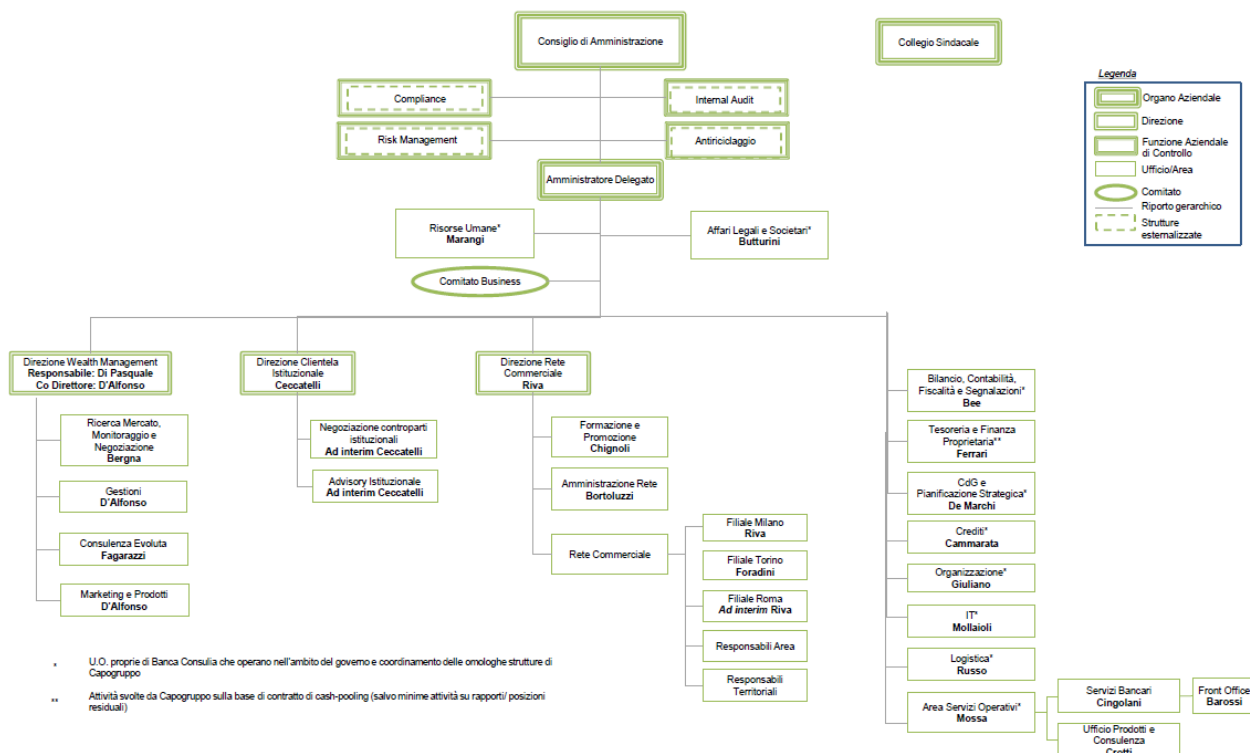
La Società, oltre alla normale attività bancaria, di raccolta del risparmio fra il pubblico e l'erogazione del credito, presta anche servizi che vanno dall'investimento, alla previdenza, all'offerta dei più innovativi strumenti e prodotti finanziari quali: gestioni patrimoniali, united linked, fondi e sicav e fondi pensione.

#### **Organigramma aziendale**

La Società ha tenuto conto della propria organizzazione interna e ha definito un Organigramma aziendale che evidenzia ruoli e linee gerarchiche all'interno della medesima, nonché del sistema di deleghe e procure in essere. L'organigramma aziendale è custodito presso la sede della Società rendendolo disponibile per una sua eventuale consultazione, nonché viene pubblicato nella rete intranet della Banca.



## ORGANIGRAMMA



### 2.5.1. Sistema di Governance

La Banca ha adottato un modello di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla presenza di due Organi di nomina assembleare: Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Caratteristica essenziale di tale sistema è la separazione tra comitati di supervisione strategica e gestione della società, di controllo sull'amministrazione e di revisione legale dei conti.

Inoltre, la Banca è costituita anche da tre comitati tecnici o tecnico-manageriali su specifiche materie, con competenze consultive e deliberative: Comitato Business, Comitato Investimenti, il Comitato di Gestione. I comitati endo consiliari sono previsti e istituiti a livello di capogruppo Banca Finanziaria Internazionale (Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati, Comitato Nomine e Remunerazione e Comitato Rischi). Tutti i costituiti comitati si sono dotati del rispettivo regolamento che ne disciplinano l'attività e le funzioni.

### 2.5.2. Consiglio di Amministrazione

Per assicurare una sana e prudente gestione, le banche devono coniugare nel tempo la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e compatibile con le condizioni economico-patrimoniali, nonché con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza formale e sostanziale.

[Digitare qui]

A questi fini, il Consiglio di Amministrazione è l'Organo Aziendale destinatario della Funzione di Supervisione Strategica. In capo allo stesso si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione strategica della gestione sociale.

Il Consiglio di Amministrazione è anche destinatario della Funzione di gestione ed è quindi responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della complessiva gestione aziendale.

Il Consiglio dirige, supervisiona, coordina e monitora lo svolgimento delle attività relative alle Funzioni attribuite alle Unità Organizzative di cui costituisce il riferimento gerarchico.

Il Consiglio attribuisce specifiche deleghe all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione è infine responsabile di tutte le eventuali ulteriori attività assegnategli dalle disposizioni statutarie e di quelle attribuite all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica da parte delle Disposizioni di Vigilanza e/o da parte di ulteriori norme di autoregolamentazione approvate dai competenti Organi Aziendali della Banca, sia attuali che di futura emissione. Per quanto attiene alla composizione, alla nomina e alle modalità di funzionamento del Consiglio di Amministrazione si rimanda al relativo Regolamento.

### **2.5.3. Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è destinatario della Funzione di controllo ed è quindi responsabile di assicurare la regolarità e la legittimità della gestione. Esso ha la responsabilità di vigilare sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottato dalla Banca. Tale controllo è orientato al mantenimento della sana e prudente gestione, ispirata a criteri di piena efficienza funzionale e di correttezza nello svolgimento delle sue attività.

Il Collegio Sindacale è inoltre responsabile di tutte le eventuali ulteriori attività assegnategli dalle disposizioni statutarie, legislative e di quelle attribuite all'Organo con Funzione di Controllo da parte delle Disposizioni di Vigilanza e/o da parte di ulteriori norme di autoregolamentazione approvate dai competenti Organi aziendali della Banca.

Per quanto attiene alla composizione, alla nomina e alle modalità di funzionamento del Collegio Sindacale si rimanda al relativo Regolamento.

Il Collegio Sindacale svolge anche le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

### **2.5.4. Amministratore Delegato**

All'Amministratore Delegato (di seguito anche "A.D.") sono attribuiti i poteri definiti nella delibera del Consiglio di Amministrazione, "Poteri sociali" pro tempore vigente.

Spetta all'A.D. il compito di coordinare e sovrintendere la gestione aziendale, indirizzando e coordinando l'attività della Banca, in linea con gli indirizzi della Capogruppo,

[Digitare qui]

per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, sia dal punto di vista qualitativo, reddituale e patrimoniale.

Esegue le delibere assunte del C.d.A.

Riportano all'Amministratore Delegato le seguenti Direzioni:

- Direzione Wealth Management;
- Direzione Rete Commerciale;
- Direzione Clientela Istituzionale.

Riportano gerarchicamente e funzionalmente all'Amministratore Delegato i seguenti uffici che operano nell'ambito del governo e coordinamento delle omologhe strutture di Capogruppo cui rispondono funzionalmente:

- Risorse Umane;
- Affari Legali e Societari;
- Bilancio, Contabilità Fiscalità e Segnalazioni
- CdG e Pianificazione Strategica
- Crediti
- Organizzazione
- IT
- Logistica
- Area Servizi Operativi

#### **2.5.5. Comitato Investimenti**

Il Comitato Investimenti è un organo consultivo e propositivo che riferisce direttamente al C.d.A.

Il Comitato è competente in materia di analisi del quadro macro-economico mondiale e dei mercati finanziari ai fini delle indicazioni delle politiche di investimento. Valuta modifiche al modello di analisi per la costruzione dei portafogli e definisce la proposta dei portafogli modello strategici e l'asset allocation ed i portafogli tattici da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene alla composizione, alla nomina e alle modalità di funzionamento, nonché alle specifiche competenze ed attività rimanda al relativo Regolamento.

#### **2.5.6. Comitato Business**

Il Comitato Business è un organo consultivo e propositivo che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

[Digitare qui]

Il Comitato Business è competente in materia di deliberare l'avvio della commercializzazione di nuovi prodotti e servizi (di medio-bassa complessità), stipula di convenzioni, accordi commerciali e attivazioni di iniziative commerciali. Propone al Consiglio di Amministrazione l'avvio di iniziative progettuali finalizzate allo sviluppo del business.

Per quanto attiene alla composizione, alla nomina e alle modalità di funzionamento, nonché alle specifiche competenze ed attività rimanda al relativo Regolamento.

#### **2.5.7. Comitato di Gestione**

Il Comitato di Gestione è un organo collegiale avente potere consultivo e propositivo, che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato è competente in tema di analisi dello scenario macro-economico e della condizione dei mercati finanziari ai fini della formulazione dei portafogli modello da sottoporre all'Ufficio Gestioni per l'esecuzione. Valuta l'andamento delle linee di gestione relativamente ai benchmark e ai prodotti concorrenti e propone al Consiglio di Amministrazione la creazione di nuove linee di gestione (anche personalizzate), e/o la modifica/soppressione di quelle già esistenti, nonché eventuale indicazione di un advisor specifico.

Per quanto attiene alla composizione, alla nomina e alle modalità di funzionamento, nonché alle specifiche competenze ed attività rimanda al relativo Regolamento.

#### **2.5.8. Il sistema dei poteri e delle deleghe**

L'esercizio dei poteri di firma e autorizzativi è regolamentato da disposizioni che, in modo specifico e dettagliato, individuano i soggetti ai quali sono riconosciuti tali poteri. La Banca ha redatto uno specifico documento avente ad oggetto i Poteri delegati, cui si rinvia. (Allegato n. 6).

I Responsabili delle Direzioni, Aree/Uffici riferiscono nel continuo all'Amministratore Delegato in merito all'esercizio delle deleghe conferite.

Tutte le decisioni per le quali, ai sensi di legge o di Statuto o per effetto di disposizioni sui Poteri Delegati, il Consiglio di Amministrazione sia organo competente, sono istruite dall'Amministratore Delegato, con il supporto della struttura interna.

L'assunzione di alcune decisioni di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione richiede, in base alla legge e ai regolamenti, la preventiva acquisizione del parere del Collegio Sindacale, il quale è altresì competente per l'istruzione e l'approvazione della proposta della Società di revisione cui conferire il controllo contabile e la revisione del bilancio e della relazione semestrale.

Il presente documento definisce i criteri generali di esercizio dei poteri di gestione e di rappresentanza che il Consiglio di Amministrazione conferisce all'Amministratore Delegato, che a sua volta conferisce alla struttura aziendale.

A tal fine è adottato uno schema di rappresentazione dei poteri delegati per materia.

### **2.5.9. Sistema di controllo interno**

La Società è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un idoneo ed efficace sistema di controllo interno. Pertanto, la Società si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare in modo periodico i rischi tipici dell'attività che svolge. Oltre alle funzioni di controllo di primo, secondo e terzo livello, la Banca ha delineato una struttura documentale, costituita da policy, statuto, codice etico, normativa aziendale interna, funzionigramma delle strutture organizzative, per garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, la salvaguardia dell'attività della Società e la conformità delle operazioni con la legge, la normativa aziendale nonché le procedure e i regolamenti interni.

Di seguito sono rappresentate le principali caratteristiche e compiti propri delle Funzioni di controllo che risultano accentrate in capo alla Capogruppo, Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. Per maggiori dettagli si rinvia al Funzionigramma della Banca.

#### **Funzioni di controllo**

**Internal Audit:** controlla, in un'ottica di controlli di terzo livello, anche con verifiche in loco, il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi. Valuta la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni, portando all'attenzione degli Organi Aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al RAF (Risk Appetite Framework dell'istituto), al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi.

**Compliance:** presiede, secondo un approccio risk based, alla gestione del rischio di non conformità con riguardo all'attività aziendale, verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tale rischio. Definisce le metodologie, le tecniche e gli strumenti volti all'individuazione e alla valutazione del rischio di non conformità assicurando nel continuo il rispetto delle norme applicabili alla Banca, l'identificazione della normativa applicabile e assicura consulenza e assistenza ai vertici aziendali e alle strutture del Gruppo.

**Antiriciclaggio:** verifica nel continuo che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione della normativa esterna e interna in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, identificando le norme applicabili e individuando adeguati presidi interni, anche attraverso la proposta di modifiche organizzative e procedurali.

**Risk Management:** collabora alla definizione e all'attuazione del RAF (Risk Appetite

Framework dell'istituto) e delle relative politiche di governo dei rischi, attraverso un adeguato processo di gestione dei rischi. Verifica nel continuo l'adeguatezza in termini di conformità e definisce le modalità di valutazione e controllo dei rischi reputazionali. Assicura, inoltre, la coerenza del sistema di misurazione e controllo dei rischi predisponendo i limiti operativi alla base dell'assunzione delle varie tipologie di rischio e il programma annuale delle attività, implementandone la relazione consuntiva rivolta alle Autorità di Vigilanza.

## **2.6. Criteri seguiti per l'Assessment**

Le attività fondamentali ai fini di una sistemica ricognizione interna dei rischi e gestione degli stessi ai fini di eliminare o quantomeno ridurre il rischio di commissione dei reati Ex D.Lgs 231/01 concernono:

- lo studio e l'analisi della documentazione aziendale;
- l'individuazione delle aree aziendali a rischio reato c.d. mappatura dei rischi; ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la gap analysis;
- la predisposizione dei protocolli. Ossia la progettazione di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè di ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione di tutte le fasi in cui si articola il lavoro di Assessment, laddove necessario in base alla natura delle modifiche normative e organizzative, ai fini della predisposizione e implementazione del Modello.

### *Identificazione delle attività sensibili*

Per ciascuna delle fattispecie di reato sono state sviluppate le seguenti attività:

- identificazione dei rischi: attività che si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (Risk Assessment).
- identificazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi identificati ad un livello in linea con quanto richiesto dalla legge;

[Digitare qui]

- identificazione delle Attività Sensibili e del sistema di controllo viene svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, attività svolte, processi principali, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti che ricoprono funzioni apicali, dirigenziali, o comunque di responsabilità e di organizzazione nell'ambito della struttura aziendale, con conoscenza dei processi e dei relativi meccanismi di controllo.

L'analisi del rischio è effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- l'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree, delle attività a rischio di reato, tenendo conto della "frequenza" delle attività stesse);
- la reale "rilevanza" che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli "Impatti");
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere i reati (livello di vulnerabilità inteso come rischio lordo).

Tale analisi ha consentito di:

- identificare i Soggetti Apicali e Sottoposti che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità di ciascuno, potrebbero potenzialmente essere coinvolti nelle attività a rischio di reato;
- individuare le attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- rilevare per ciascuna tipologia di reato presupposto le "Attività Sensibili" in capo ai Soggetti Apicali e Sottoposti;
- rilevare i presidi di controllo dichiarati esistenti (organizzativi e procedurali).

Le attività di cui sopra permettono di identificare i profili di rischio per ogni area di attività della Società e di compiere una gap analysis intesa a valutare l'adeguatezza dei presidi già adottati, e la necessità di aggiornare o istituire nuovi presidi o protocolli o procedure. In tale fase, si procede:

- ad individuare le specifiche attività svolte dal personale apicale e da ciascuna Area o Ufficio;
- effettuare una correlazione delle aree e delle attività aziendali rispetto alle fattispecie di reato, con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- individuare i punti di controllo esistenti volti a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato individuale.

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati nell'**Allegato n.3**

## **2.7. Adozione del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione, le sue modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dello stesso C.d.A., che raccoglie le proposte di aggiornamento formulate in modo autonomo da parte dell'Organismo di Vigilanza, dall'Amministratore Delegato e dal Collegio Sindacale.

Il Modello è inoltre sottoposto anche all'approvazione dell'Organismo di Vigilanza (che in questo caso è svolto dal Collegio Sindacale).

## **2.8. Efficace attuazione e aggiornamento del Modello 231**

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

Il Consiglio di Amministrazione per garantire l'efficacia del Modello può delegare all'Amministratore Delegato alcune casistiche di aggiornamento, quali:

- modifiche meramente formali (correzioni di refusi ed errori materiali, aggiornamento e rinvii ad articoli di legge, mera denominazione di unità e funzioni interne).
- evoluzione normativa con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti;
- cambiamenti nelle attività sensibili;
- nuovi profili di rischio reato;
- mappatura dei rischi;
- presidi di controllo;
- protocolli e procedure aziendali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa o settori di attività della Società.

L'Amministratore Delegato è tenuto a conservare e diffondere alle funzioni aziendali competenti gli esiti di ogni aggiornamento. Inoltre, gli aggiornamenti effettuati dall'Amministratore Delegato devono essere condivisi all'unanimità dall'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato si impegna formalmente a riferire, almeno semestralmente, al Consiglio di Amministrazione tutti gli aggiornamenti autorizzati del Modello. Permangono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti



del Modello 231 che riguardano la parte dedicata all'Organismo di Vigilanza e al Sistema Disciplinare.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1. Premessa**

Ai sensi del Decreto, per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'Ente deve prevedere un Organismo interno alla Società (Organismo di Vigilanza), con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e dell'assetto di Governance della Banca, le attribuzioni e i poteri dell'O.d.V. sono conferiti al Collegio Sindacale.

#### **3.2. Criteri e requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'O.d.V., in conformità alle indicazioni fornite dal Decreto, dalle Linee Guida ABI e in considerazione delle osservazioni rese note dal Ministero di Giustizia sulle suddette Linee Guida con riguardo alle caratteristiche soggettive ed oggettive dell'O.d.V. e da giurisprudenza ormai più che decennale, deve possedere i seguenti requisiti:

- **Autonomia:** l'autonomia sarà in primo luogo nei confronti degli altri organi societari, soprattutto rispetto ai vertici ed al management, in modo tale che l'O.d.V. possa agire libero da condizionamenti o pressioni; si tratta fondamentalmente di un'autonomia decisionale e d'azione.

L'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale. Nel contesto di formazione del budget aziendale, su proposta stesso, è previsto lo stanziamento di una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). Inoltre, l'O.d.V. può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'O.d.V. deve informare l'Organo Amministrativo.

- **Indipendenza:** l'Organismo si colloca in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. L'autonomia e l'indipendenza presuppongono che l'O.d.V. riferisca direttamente sugli esiti delle proprie attività di vigilanza al Consiglio di Amministrazione della Banca.

- **Professionalità:** requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza in materia di controllo e gestione dei rischi. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione

aziendale, revisione, contabilità e finanza.

■ **Continuità d'azione:** l'O.d.V. dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello e verificare l'effettività dello stesso. Al fine di aderire a detto criterio, tale Organismo di Vigilanza può essere composto da risorse interne alla Società e da consulenti esterni dotati di particolari conoscenze tecniche ed esperti in materia ex D.Lgs.231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs.231/2001, riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

### **3.3. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è nominato con delibera del C.d.A., è composto in forma collegiale da almeno tre membri; il C.d.A. provvede a nominare il Presidente del medesimo OdV. Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 maggio 2021 ha attribuito l'attività di Organismo di Vigilanza agli stessi componenti del Collegio Sindacale.

Al C.d.A. permane l'esclusivo potere di modificare la composizione e nominare eventuali altri componenti anche esterni con provata competenza in materia ex D.Lgs. 231/2001, maturata esperienza in attività ispettive e di controllo (Audit & Controllo).

All'Organismo di Vigilanza è stato altresì assegnato uno specifico budget di spesa.

È altresì rimessa al C.d.A. la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

### **3.4. Cause di decadenza e ineleggibilità**

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di componenti dell'O.d.V.:

- l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento o, comunque, la condanna penale, passata in giudicato, anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p., per uno dei reati presupposto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti esterni incaricati della revisione (a livello manageriale);
- il venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;

Trovano altresì applicazione per i componenti dell'Organismo di Vigilanza le ulteriori cause di ineleggibilità e decadenza previste per gli amministratori e i sindaci della società dalle disposizioni statutarie e normative tempo per tempo vigenti.

[Digitare qui]

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica elencate sopra, i membri dell'O.d.V non possono essere revocati dall'Organo amministrativo se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata;
- l'assoggettamento del componente dell'O.d.V. a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi o la commissione di uno dei reati ex D.Lgs 231/01;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- la violazione da parte del componente degli obblighi di riservatezza.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'O.d.V., quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al C.d.A., il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

È fatto obbligo al Presidente o al membro più anziano dell'O.d.V. di comunicare tempestivamente al C.d.A. il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'O.d.V.

L'O.d.V. si intende decaduto nella sua completezza, ovvero decadono dall'incarico tutti i suoi componenti, se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, il C.d.A. provvede a nominare a nuovo tutti i componenti.

I componenti dell'O.d.V. debbono comunicare all'Organo amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

Il C.d.A., anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, fermi gli eventuali provvedimenti da assumersi ai sensi di legge e del sistema disciplinare del presente Modello, convoca senza indugio il C.d.A. affinché proceda – nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza – alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.5. Cause di sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di

Vigilanza, le seguenti condizioni:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001.

In tali casi il C.d.A. dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al C.d.A., sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

L'Organo amministrativo, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, fermi gli eventuali provvedimenti da assumersi ai sensi di legge e del sistema disciplinare previsto dal presente Modello, provveda con specifica determinazione, a dichiarare la sospensione del soggetto, nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

### **3.6. Temporaneo impedimento di un componente effettivo**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora essa sia dovuta ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un reato presupposto;
- malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo;
- la circostanza che il componente dell'Organismo di Vigilanza apprenda dall'Autorità amministrativa di essere sottoposto alla procedura di irrogazione di una sanzione amministrativa di cui all'art. 187-quater del D. Lgs. n. 58/1998.

Resta salva la facoltà per l'Organo amministrativo, quando l'impedimento si protragga

[Digitare qui]

per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi, di addivenire alla revoca del componente.

### **3.7. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila in generale:

- sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi ai quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- sull'aggiornamento del Modello 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'esistenza ed effettività del sistema aziendale di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- sull'attuazione delle attività formative del personale;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello;
- sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico della Banca.

Ai fini dello svolgimento del proprio ruolo e della Funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto Organo sono attribuiti i poteri di iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie per garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello.

L'O.d.V., per l'espletamento di tali compiti, dovrà avere accesso a tutte le informazioni e documentazioni aziendali.

L'O.d.V. dovrà essere costantemente informato su quanto avviene in azienda e delle segnalazioni ricevute dal Gestore delle Segnalazioni di cui al successivo par. 3.15, inerenti presunte violazioni del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Inoltre, l'O.d.V. può richiedere alle Funzioni dedicate al controllo di acquisire gli esiti dell'attività condotte e/o di svolgere verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

Nell'ambito delle attività di verifica per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231, l'O.d.V. dovrà coordinarsi con il Gestore delle Segnalazioni di cui al successivo par. 3.15 ai fini delle relative indagini inerenti segnalazioni di violazioni.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

All'O.d.V. sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art.6 del D.Lgs. 231/2001.

### **3.8. Piano delle verifiche dell'O.d.V.**

L'O.d.V. nell'ambito delle attività citate sopra, avvalendosi delle Funzioni di controllo competenti, dovrà poter effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- verifiche sull'assunzione di comunicazioni e divulgazione del Modello ai Destinatari;
- verifiche sull'azione di comunicazione erogata ai Dipendenti;
- verifiche periodiche sulle operazioni di maggior rilievo per le tipologie di reato presupposto dettagliate nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche periodiche sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;
- verifiche sulla gestione dei fondi della Società;
- verifiche sulla conoscenza e il rispetto del Codice Etico;
- verifiche sulla regolarità formale dei protocolli di comportamento descritti nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche sulla mappatura delle aree di rischio;
- curare l'adeguatezza dei flussi informativi da e verso l'O.d.V.

Ai fini dello svolgimento del proprio ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti i medesimi poteri di cui al precedente paragrafo.

### **3.9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Affinché l'O.d.V. possa adempiere al proprio incarico e poter prevenire le cause che potrebbero rendere possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, è necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza stesso.

[Digitare qui]

Per questo motivo sono stati istituiti dei canali informativi, diretti a costituire un flusso di informazioni verso l'Organismo, attraverso i quali i dipendenti sono in grado di riferire direttamente all'O.d.V.

Lo scambio di informazioni con l'O.d.V. può assumere la forma delle comunicazioni "ad evento" o di flussi informativi periodici.

### **Comunicazioni "ad evento"**

L'O.d.V. stabilisce, caso per caso, la documentazione che deve essere sottoposta alla sua attenzione.

Dovranno, inoltre, essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni, di qualsiasi tipo, provenienti anche da terzi, attinenti all'attuazione ed al rispetto del Modello 231 nelle aree di attività a rischio che potrebbero, anche potenzialmente, generare responsabilità della Banca ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché situazioni, comportamenti e pratiche non coerenti con i principi stabiliti dal Codice Etico e di Comportamento, le procedure aziendali ed i protocolli comportamentali, tra cui:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231 e successive estensioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o di eventuali altri procedimenti penali o civili avviati nei loro confronti;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- verbali e/o comunicazioni provenienti dagli Organi Preposti alle Aree di Sicurezza sul Lavoro e Tutela della salute e Organi Paritetici (ASL o Direzione Provinciale del Lavoro o Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, art. 25 septies;
- rapporti relativi agli incidenti sul lavoro verificatisi in Società con indicazione della loro gravità, con separata indicazione degli incidenti che hanno determinato un'assenza dal lavoro superiore ai 40 giorni o comunque di grave entità;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di

[Digitare qui]

amministrazioni locali;

Sono inoltre a disposizione dell'O.d.V. tutti i documenti aziendali ivi inclusi in particolare:

- le informazioni acquisite nell'ambito di specifiche procedure ed in esse previste;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione e delle Funzioni di Controllo;
- il sistema delle deleghe e ogni eventuale variazione ad esso apportata.

Infine, l'OdV dovrà ricevere dal Gestore delle Segnalazioni, come identificato al successivo paragrafo 3.15, tempestivi flussi informativi in merito:

- alla ricezione di Segnalazioni relative a violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello 231;
- al progressivo sviluppo del seguito dato a tali Segnalazioni, incluso l'invio del report finale predisposto dal Gestore delle Segnalazioni;
- all'esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate (anche se non riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231).

### **Flussi informativi periodici**

Sono, inoltre, previsti verso l'O.d.V. comunicazioni periodiche da parte dei responsabili delle singole aree e macro-processi sensibili e concernenti le notizie rilevanti dell'attività aziendale nonché le eventuali criticità individuate nell'ambito di ogni area sensibile. Ciò al fine di permettere all'O.d.V. di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

In linea generale, i flussi informativi periodici sono rappresentati dalle seguenti comunicazioni:

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- le notizie inerenti all'effettiva attuazione del Modello 231 con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti predisposti dalla Società di revisione nell'ambito della attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le comunicazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.



[Digitare qui]

- gli eventuali rischi inerenti la commissione dei reati ex Decreto 231, nel caso in cui l'attuazione di nuovi prodotti o servizi l'O.d.V. possano determinarli;
- le informazioni individuate nelle singole Parti Speciali.

Le comunicazioni nei confronti dell'O.d.V. e le eventuali richieste fatte dai Dipendenti o da terzi dovranno essere inoltrate direttamente all'O.d.V. in forma scritta mediante i seguenti canali comunicativi:

- **e-mail:** inviata all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'OdV: odv@finint.com
- **lettera:** indirizzata direttamente all'OdV presso la sede della Società – Corso Monforte 52, Milano - Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale, con l'apposizione sulla busta della dicitura "riservata".

L'Organismo di Vigilanza, anche quando viene messo a conoscenza di segnalazioni - nei termini rappresentati al par. 3.15 - da parte del Gestore delle Segnalazioni, agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.

### **3.10. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno da parte del medesimo Organismo, ovvero se richiesto da un componente del C.d.A., riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto 231.

Nel caso emergano reati in capo al C.d.A. l'Organismo di Vigilanza riferisce al medesimo Collegio Sindacale della Società.

L'OdV redige su base annuale una Relazione scritta che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure e protocolli comportamentali previsti dal Modello;
- il resoconto delle eventuali comunicazioni/segnalazioni ricevute;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale;

■ una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

Peraltro, qualora la criticità rilevata riguardi uno dei soggetti destinatari della Relazione, la corrispondente comunicazione/segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello. Tali incontri dovranno essere verbalizzati e copia dei verbali dovrà essere custodita dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le Funzioni competenti presenti presso la Società per i diversi profili specifici.

### **3.11. Regole di convocazione e funzionamento**

L'OdV è presieduto dal Presidente, il quale concorda con gli altri membri gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal componente dell'Organismo più anziano di età.

L'Organismo è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo degli altri membri. La convocazione (via e-mail o altro strumento ritenuto utile) deve comunque indicare l'ordine del giorno, ovvero i temi su cui è chiamato a pronunciarsi l'OdV nella riunione.

Per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica, anche a mezzo di videoconferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza. Le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Le funzioni di Segretario sono esercitate da un componente interno e/o esterno all'OdV, salvo diversa disposizione. Il Segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente e agli altri membri dell'OdV (anche in caso di riunione svolta per video conferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza, in qual caso la firma sarà successiva).

### **3.12. La raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV. per un periodo di 10 anni in un apposito archivio cartaceo ("Raccogliatore") ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'O.d.V.

Le chiavi di accesso all'archivio cartaceo saranno attribuite al solo personale autorizzato che le utilizzerà a richiesta dei componenti dell'OdV.

L'accesso ai documenti informatici dell'O.d.V. con poteri di lettura e scrittura è consentito

esclusivamente dietro autorizzazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Gli Organi e le Funzioni di controllo della Società possono prendere visione del "Libro verbale delle riunioni dell'OdV", mentre il "Libro Registro comunicazioni/segnalazioni e istruttorie" potrà essere consultato esclusivamente dai componenti dell'OdV in quanto contenente informazioni riservate (dati anagrafici dei soggetti segnalanti).

### **3.13. Libro verbale delle riunioni dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza formalizza le proprie attività in apposito libro vidimato e numerato da istituirsi che verrà custodito dal medesimo Organismo.

Nel libro saranno trascritti i verbali delle riunioni dell'OdV.

I verbali dovranno indicare sinteticamente data e ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni in tema, le decisioni e le motivazioni delle decisioni.

I componenti dell'OdV, eventualmente dissenzienti rispetto alle decisioni verbalizzate, potranno far annotare il proprio dissenso e la relativa motivazione.

I verbali redatti dal Segretario dell'OdV dovranno essere firmati da tutti i membri che hanno partecipato alla riunione e per presa conoscenza da quelli assenti.

### **3.14. Casi di interesse di un componente dell'OdV nella decisione dell'OdV**

Laddove un componente dell'OdV abbia un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, il componente stesso dovrà comunicare per iscritto il proprio interesse, anche tramite verbalizzazione, e astenersi dalla votazione, fermo restando il suo diritto di partecipare alla riunione e, solo dopo la comunicazione del proprio interesse, di esprimere il proprio parere sul tema.

In tali casi, le decisioni dell'OdV dovranno essere motivate anche rispetto all'interesse della Società.

### **3.15 Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello 231 - Whistleblowing**

I soggetti indicati nel D.Lgs. 24/2023 ("**Decreto Whistleblowing**") e nel Regolamento denominato "**Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing) ex D.Lgs. 24/2023**" (di seguito «**Regolamento Whistleblowing**») di cui la Banca si è dotata<sup>2</sup>, possono

---

<sup>2</sup> Ovvero tutte le persone assunte dalla Banca con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3 del codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari ed i tirocinanti presso la Banca; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Banca, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti, che prestino la propria attività presso la Banca, nonché le persone il cui rapporto giuridico con la Banca non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

[Digitare qui]

presentare, a tutela dell'interesse pubblico e/o dell'integrità della Banca, segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello 231, nonché relative alle violazioni del diritto dell'Unione europea e della normativa nazionale di recepimento richiamate dal Decreto Whistleblowing, eventualmente apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo (di seguito le "**Segnalazioni**").

Per incoraggiare le suddette segnalazioni la Banca si è dotata di idonee misure tecniche e organizzative dirette a tutelare la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione ed ha affidato la gestione dei canali di segnalazioni al Responsabile della Direzione Internal Audit della Banca («**Gestore delle Segnalazioni**»), soggetto autonomo e specificamente formato e autorizzato a trattare i dati personali.

Tutte le informazioni inerenti l'identificazione dei soggetti segnalanti, le tipologie di violazioni segnalabili ed i presupposti per effettuare le Segnalazioni (interne ed esterne), i canali da utilizzare per le Segnalazioni e relative modalità di accesso, l'iter di gestione delle Segnalazioni (modalità operative e responsabilità per il ricevimento, valutazione, gestione e chiusura) sono specificate nel Regolamento Whistleblowing - da intendersi integralmente richiamato nel Modello 231 e che ne costituisce parte integrante - pubblicato nel sito internet della Banca (<https://bancafinint.integrityline.com>), nonché esposto presso le sedi aziendali e comunque accessibile ai possibili segnalanti.

Le Segnalazioni possono essere formulate:

in forma scritta:

- tramite piattaforma Whistleblowing, accessibile tramite browser internet all'indirizzo <https://bancafinint.integrityline.com> (canale preferenziale), presidiata da adeguate misure di sicurezza (in particolare con il ricorso a strumenti di crittografia) a tutela della riservatezza nei termini di cui sopra;
- a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso la sede della Banca, Corso Monforte n. 52, 20122 - Milano, in busta chiusa secondo le modalità di cui al Regolamento Whistleblowing, con la dicitura "riservata al Gestore delle Segnalazioni whistleblowing";

in forma orale - tramite la piattaforma Whistleblowing di cui sopra, che consente di registrare un messaggio vocale e/o una richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

La Banca vieta rigorosamente qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei soggetti segnalanti, ossia qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere per effetto di una segnalazione (o una denuncia all'Autorità

giudiziaria o divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al soggetto segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo si fa riferimento alle fattispecie dell'art. 17, co. 4 del Decreto Whistleblowing ed alle specificazioni del Regolamento Whistleblowing.

Tale tutela trova applicazione, oltre che a favore del soggetto segnalante, anche nei confronti dei soggetti che assistono i soggetti segnalanti nel processo di segnalazione ("Facilitatori"); delle persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del soggetto segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con questo un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà del soggetto segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo. Con riguardo al sistema di segnalazione da parte del personale della Banca di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria (art. 52-bis, comma 1, TUB) o l'attività finanziaria svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 (art. 4 – undecies, TUF), non soggetti all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, si rimanda alla disciplina specifica prevista nell'apposita "Politica di gruppo per la gestione delle segnalazioni di violazioni bancarie e finanziarie".

#### **4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, la Società si impegna a garantire la sua diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i Destinatari ed in particolare a tutti i Dipendenti e Collaboratori (incluso anche i Consulenti Finanziari).

##### **4.1. Comunicazione interna**

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata a tutto il Personale (Dipendenti, Collaboratori, Financial Advisor e Stakeholder) attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

I diversi dipartimenti aziendali procederanno a comunicare ai terzi interessati il Modello e il Codice Etico e di Comportamento nel corso della loro attività ordinaria.

I neoassunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello, del Codice Etico e di Comportamento ed elenco delle Procedure e Policy aziendali. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Il Modello 231 è reso disponibile sul sito internet della Banca (<https://www.finintprivatebank.com/documenti-banca-consulia/>) e sulla Intranet

aziendale/dipartimentale della Banca.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della funzione di impulso all'adeguamento del Modello, propone la realizzazione di iniziative di formazione ed informazione affinché le modifiche apportate siano prontamente diffuse e conosciute dai Destinatari.

#### **4.2. Formazione**

L'attività formativa ha l'obiettivo di far conoscere il D.Lgs. n. 231/2001, il Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle "attività sensibili".

La Società si impegna inoltre a organizzare specifici incontri formativi, anche con i Soggetti Apicali, nell'ambito delle quali illustrare il D.Lgs. 231/2001 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore, e le conseguenti modifiche al Modello.

Per garantirne l'efficacia, l'attività formativa è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio dell'area in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

Le attività prevedono una formazione di base (anche *e-learning*) per tutto il Personale e specifici interventi di aula per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti.

### **5. SISTEMA SANZIONATORIO**

#### **5.1. Funzione del Sistema Sanzionatorio**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, e presupposto necessario per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Banca la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

[Digitare qui]

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti sanzionatori, in modo adeguato e proporzionale e nel rispetto della legge e della regolamentazione imposta dalla Legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei Lavoratori) ed in quella contenuta nei contratti collettivi di categoria.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali e civili aventi ad oggetto le medesime condotte e non sostituiscono ulteriori sanzioni di natura penale, amministrativa, civile e tributaria che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Sono destinatari del sistema sanzionatorio tutti i Destinatari del Modello. Il titolare del potere sanzionatorio darà corso al procedimento sanzionatorio di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso strumenti ritenuti i più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione circa l'esistenza ed il contenuto del sistema sanzionatorio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata all'O.d.V. da parte dei destinatari del presente Modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'O.d.V. deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

## **5.2. Violazione del Modello**

Ai fini dell'ottemperanza del D. Lgs. 231/2001, costituiscono violazione del Modello i seguenti comportamenti:

- la commissione di un reato previsto dal Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del presente Modello;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché la segnalazione con dolo o colpa grave, di violazioni che si rivelano infondate;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dalle Parti Speciali del presente Modello;
- la violazione delle procedure interne che attuano i principi di cui alle Parti Speciali del presente Modello per la formazione e l'attuazione delle decisioni;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;

[Digitare qui]

- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, le dichiarazioni mendaci a richieste di informazioni dell'O.d.V.;
- le condotte idonee ad ostacolare i controlli dell'organismo di vigilanza, ivi compresa la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica predisposta dall'O.d.V.;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, ivi compreso l'impedito accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure aziendali;
- la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui alla Parte Speciale del Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice stesso, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

### **5.3. Grado di violazione nel sistema disciplinare verso i Dipendenti**

In caso di violazione del Modello verrà promosso un procedimento finalizzato all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al Dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni della contestazione. Una volta accertata tale responsabilità, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Costituiscono violazione grave la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un reato previsto dal Decreto ed il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'O.d.V.

Costituisce altresì violazione grave la reiterazione di uno qualsiasi degli illeciti disciplinari sopra elencati. Le violazioni gravi possono portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dai successivi paragrafi.

Le altre tipologie di violazione saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare, alla luce delle circostanze concrete e della colpevolezza dell'autore dell'illecito, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva. Le sanzioni a carico del personale della Società in ragione della loro valenza disciplinare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i Dipendenti.

Ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei reati presupposto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Banca.

La Banca mette a conoscenza di tutti i Dipendenti il Codice Disciplinare contenente



[Digitare qui]

l'estratto del Capitolo V del CCNL applicato (Credito) relativo ai comportamenti disciplinarmente rilevanti ed alle relative sanzioni previste.

#### **5.4. Misure nei confronti dei Dipendenti (non Dirigenti)**

Qualsiasi violazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento da parte di soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società, costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti sono previste ed adottate sul piano sostanziale e procedimentale nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori). Esse sono conformi alle norme dell'ordinamento e alle disposizioni della contrattazione collettiva come previsto dal CCNL applicabile.

Competente all'accertamento delle suddette infrazioni e all'irrogazione delle sanzioni è la Funzione del Personale della Società.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Banca sono di due tipi:

**Conservative**, cioè rimprovero verbale, biasimo inflitto per iscritto, sospensione dal servizio fino ad un massimo di 10 giorni e dal trattamento economico (multa in misura non eccedente le 4 ore della normale retribuzione);

**Espulsive**, cioè risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo e risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Quanto al procedimento disciplinare, si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il rimprovero verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di Lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Management della Banca. Salvo diversa disposizione di legge o della contrattazione collettiva, le sanzioni che possono essere irrogate sono quelle riportate di seguito.

##### **5.4.1. Rimprovero inflitto verbalmente**

Il rimprovero verbale si applica nei seguenti casi:

- mancanze lievi nel rispetto delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale

e dei Protocolli previsti dal Modello;

- mancanze lievi delle Procedure aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- tolleranza di mancanze lievi di propri sottoposti o di altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure aziendali;
- mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate. Si ha "mancanza lieve" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

#### **5.4.2. Rimprovero inflitto per iscritto**

Il rimprovero viene inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni sanzionate al punto precedente (biasimo e/o rimprovero verbale).

#### **5.4.3. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico**

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni si applica nei seguenti casi:

- mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono il rimprovero scritto;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle procedure aziendali;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'O.d.V., salvo giustificazioni motivate.

#### **5.4.4. Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a penale ex D. Lgs. 231/2001**

Nei confronti di lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero

trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

#### **5.4.5. Licenziamento per giustificato motivo**

Violazione delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalla normativa aziendale che rappresenti infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate in precedenza, non siano così gravi da rendere applicabile il licenziamento per giusta causa. In ogni caso, rientrano nell'ipotesi le citate violazioni commesse in occasione dell'espletamento delle attività a rischio di reato che rappresentino fatti diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società.

#### **5.4.6. Licenziamento per giusta causa**

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento, dei relativi Protocolli, dalle Procedure aziendali e dalla normativa aziendale, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, insieme all'Ufficio Risorse Umane, provvederà al monitoraggio

dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

## **5.5. Misure nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente. Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge ed al CCNL a loro applicato.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e degli altri Protocolli, il C.d.A. provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il Dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso (queste fattispecie sono considerate colpa grave), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

Qualora le violazioni, da parte dei Dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del Dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

La commissione delle violazioni da parte degli Amministratori e gli eventuali provvedimenti sanzionatori irrogati dal Consiglio di Amministrazione dovranno essere comunicati, a cura dell'Organismo di Vigilanza (che esercita anche le funzioni di Collegio Sindacale), all'Assemblea dei soci.

### **5.5.1. Licenziamento con preavviso**

[Digitare qui]

Incorre nel provvedimento il Dirigente che, per omessa vigilanza e quindi colpa grave (sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto), consente ad altri Dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso, fatta salva comunque la facoltà della Società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

### **5.5.2. Licenziamento senza preavviso**

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiri dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Con la sottoscrizione del presente Modello il Dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta della Società, delle anzidette misure provvisorie.

### **5.6. Misure nei confronti di Lavoratori Autonomi Collaboratori esterni/ Consulenti Finanziari, Fornitori**

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico o dei Protocolli potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattualie dalla normativa di legge, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca.

### **5.7. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di O.d.V., il C.d.A. provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente le misure potranno essere quelle previste dai CCNL applicabili o la risoluzione per inadempimento del contratto di mandato e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

### **5.8. Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione**

## **Whistleblowing**

Nell'ambito del sistema di segnalazione di cui al par. 3.15, la Banca ha previsto l'applicazione di sanzioni disciplinari nel caso di:

- commissione di ritorsioni;
- ostacolo alla presentazione di segnalazioni;
- violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei segnalanti, delle persone segnalate, delle persone comunque menzionate nella segnalazione e dei Facilitatori, nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- segnalazioni, denunce, divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo e colpa grave;
- adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

A tali infrazioni troveranno applicazione le misure e sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Banca e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di infrazioni e genere di sanzione.

La sanzione applicata terrà in specifica considerazione, caso per caso, (i) aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità; (ii) gravità della fattispecie oggettiva; (iii) tipo e intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); (iv) circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata od invece effettivamente compiuta; (v) entità delle conseguenze dannose eventualmente provocate; (vi) eventuale ravvedimento operoso; (vii) esistenza di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; (viii) grado di diligenza e buona fede esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore dell'infrazione; (ix) ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili. Saranno considerate quali aggravanti (i) l'applicazione alla Banca di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing per effetto dell'infrazione; la commissione dell'infrazione da parte del Gestore delle Segnalazioni; l'applicazione di provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali per violazione della riservatezza. Inoltre, sarà considerata massima aggravante la determinazione di un danno per la Banca per effetto dell'accertamento di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, inoltre, la Banca si riserva il diritto di richiedere all'autore dell'infrazione il conseguente risarcimento.

Le sanzioni saranno in ogni caso applicate a prescindere dal configurarsi di danni per effetto

delle infrazioni disciplinari e dalla mancata applicazione, da parte di ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing, nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni del CCNL applicato, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti. Nel caso in cui i responsabili delle suddette infrazioni fossero lavoratori distaccati o somministrati, l'esercizio del potere disciplinare nei loro confronti avverrà nelle forme e con la distribuzione di competenze datoriali proprie del corrispondente rapporto di lavoro.

## **6. PARTI SPECIALI**

### **6.1. Introduzione**

La Parte Speciale del Modello 231 della Banca è rappresentata da tante Parti Speciali ad hoc corrispondenti alle famiglie di reato individuate come rilevanti per le attività aziendali alcune delle quali sono state raggruppate in un'unica parte speciale. Queste rappresentano le "procedure ed i protocolli" che i Destinatari sono obbligati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello.

Le singole Parti Speciali sono così suddivise:

**Parte Speciale 1**, riguarda i "*Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione*" (tipologie di reato presupposto contemplate negli articoli 24 e 25 del Decreto 231).

**Parte Speciale 2**, relativa ai "*Reati societari*" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25 ter del Decreto 231).

**Parte Speciale 3**, relativa ai "*Reati di Market Abuse*" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25-sexies del Decreto 231).

**Parte Speciale 4**, relativa alla "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*" (tipologie di reato contenute nell'art.25 bis del D.lgs. 231/2001)

**Parte Speciale 5**, relativa ai "*Reati informatici*" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 24 bis del Decreto 231).

**Parte Speciale 6**, relativa ai "*Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro*" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25-septies del Decreto 231).

**Parte Speciale 7**, relativa ai "*Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio*" (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25-octies e art. 648-ter c.p" del Decreto 231).

**Parte Speciale 8**, relativa ai "*Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine*

*democratico, i reati di criminalità organizzata, i reati transnazionali, i reati contro la persona, i reati di razzismo e xenofobia e i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 24 ter, 25-quater e quater 1, 25 quinquies, 25 terdecies, 25 quaterdecies del Decreto 231 e art.10 Legge 16 marzo 2006, n. 146).

**Parte Speciale 9**, relativa ai *"Reati contro l'industria il commercio e la contraffazione"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25- bis, 25 bis 1 del Decreto).

**Parte Speciale 10**, relativa ai *"Reati in materia di violazione del diritto di autore"*(tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25 Novies del Decreto).

**Parte Speciale 11**, relativa ai *"Reati ambientali"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25- sexies del Decreto 231).

**Parte Speciale 12**, relativa ai *"Reati tributari"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25 quinquiesdecies del Decreto 231).

**Parte Speciale 13**, relativa ai *"Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"* (tipologie di reato presupposto contemplate nell'art. 25 octies 1 del Decreto 231).

All'interno di ogni singola Parte Speciale, sono state identificate le attività a rischio e le aree nell'ambito delle quali tali reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato

Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali tutto il personale dipendente e ove applicabile i collaboratori esterni devono attenersi in relazione alle attività sensibili per conto della Banca al fine di prevenire i suddetti reati.

Per tutte le operazioni relative alle attività sensibili individuate (operazioni a rischio), le procedure di prevenzione prevedono che:

- la formazione degli atti e delle decisioni necessarie per lo svolgimento delle operazioni sia sempre ricostruibile e sia sempre garantito il rispetto dei relativi livelli autorizzativi;
- i poteri e le responsabilità di ciascuno siano sempre chiaramente definiti, formalizzati e resi noti all'interno della Società ed all'esterno, ove necessario;
- il sistema di deleghe e di poteri di firma sia coerente con le responsabilità assegnate;
- non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- l'assegnazione dei profili utente all'interno dei sistemi informativi sia coerente con i ruoli e le responsabilità assegnate;



[Digitare qui]

- si possa derogare alle procedure operative che attuano il presente Modello solo nei casi d'urgenza oppure di impossibilità temporanea;
- tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere a disposizione dell'O.d.V. e a formalizzare la documentazione relativa a ciascuna operazione a rischio, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura;
- tutti i Destinatari che siano soggetti, anche a titolo personale, per fatti connessi al rapporto di lavoro, ad indagini o riceveranno mandati di comparizione, e/o coloro ai quali verranno notificati altri provvedimenti giudiziari devono informare tempestivamente l'O.d.V. della Società.

Allegati:

- Parte Generale:
  - Allegato n. 1 Reati presupposto della Responsabilità ex D.Lgs. 231/2001
  - Allegato n. 2 Linee Guida per il settore bancario in materia di responsabilità amministrativa emanate dall'ABI
  - Allegato n. 3 Mappatura rischi e controlli
  - Allegato n. 4 Codice Etico e di Comportamento
  - Allegato n. 5 Elenco Policy, Regolamenti e Manuale delle Procedure
  - Allegato n. 6 Elenco Poteri e Deleghe aziendali
  - Allegato n. 7 Regolamento Organismo di Vigilanza
  - Allegato n. 8 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
  - Allegato n. 9 Piano di gestione dei Rischi ex D.Lgs.231/2001
- Parte Speciale