



**MODELLO ORGANIZZATIVO** ex art. 6 d. lgs. – 8 giugno 2001, n. 231  
ORG-PLGN000001-IT

---

**16 Dicembre 2019**  
**ViViBanca S.p.A.**

# Indice

---

## Parte Generale

1. DEFINIZIONI .....	3
2. INTRODUZIONE.....	3
3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTA DAL D. LGS. N. 231/01 .....	3
3.1 I REATI PRESUPPOSTO: .....	4
3.2 I SOGGETTI E L'INTERESSE DELL'ENTE .....	12
3.3 ESENEZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE. LE LINEE GUIDA A.B.I.....	13
4. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ .....	16
5. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	17
6. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
6.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
6.2 COMPOSIZIONE, DURATA E COMPENSI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
6.2.1 COMPOSIZIONE .....	19
6.2.2 DURATA .....	21
6.2.3 COMPENSI .....	21
6.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ; CAUSE DI DECADENZA E SOSPENSIONE; TEMPORANEO IMPEDIMENTO.....	21
6.3.1 REQUISITI DEI COMPONENTI EFFETTIVI .....	21
6.3.1 A) REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ .....	21
6.3.1 B) ULTERIORI REQUISITI.....	21
6.3.2 VERIFICA DEI REQUISITI .....	22
6.3.3 CAUSE DI DECADENZA.....	22
6.3.4 CAUSE DI SOSPENSIONE.....	23
6.3.5 TEMPORANEO IMPEDIMENTO DEL COMPONENTE EFFETTIVO .....	23
6.4 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
6.5 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI .....	25
7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
7.1 FLUSSI INFORMATIVI DA EFFETTUARSI AL VERIFICARSI DI PARTICOLARI EVENTI.....	26
7.2 FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI .....	27
8. SISTEMA DISCIPLINARE .....	29
8.1 PRINCIPI GENERALI.....	29
8.2 PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE .....	30
8.3 PERSONALE DIRIGENTE .....	31
8.4 SOGGETTI ESTERNI .....	32
8.5 COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	32
9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA .....	32
9.1 COMUNICAZIONE INTERNA.....	32
9.2 FORMAZIONE .....	33

10. CODICE ETICO.....	33
11. ALLEGATI .....	33

## 1. Definizioni

**Destinatari** – Tutti i soggetti cui sono rivolte le prescrizioni del presente Modello, e, in particolare, organi societari; lavoratori incardinati presso la struttura organizzativa della Società e che, a qualunque titolo, svolgano attività per conto della Società; soggetti terzi che, a qualunque titolo, svolgano, nell’ambito della loro autonoma organizzazione, attività nell’interesse o in favore della Società;

**Decreto** – il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;

**Modello** – il modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi delle previsioni contenute nel Decreto, al fine di impedire la commissione dei reati in esso contemplati. Il Modello si compone: i) di una Parte generale, avente ad oggetto norme generali sul funzionamento del Modello; ii) di diverse Parti speciali, ciascuna avente ad oggetto la disciplina e le condotte da assumere in relazione ai diversi Reati contemplati dal Decreto; iii) dei protocolli, concernenti le procedure poste a presidio delle singole aree di rischio e tese ad evitare la commissione dei reati presupposto nell’ambito dell’attività d’impresa;

**Società** – ViViBanca S.p.a.

**Organismo di vigilanza (O.d.V.)** – Ai sensi dell’art. 6, lett. b, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Peraltro, in conformità al comma 4 *bis* del cit. art. 6, ViViBanca ha affidato tale ruolo al collegio sindacale.

## 2. Introduzione

In adempimento a quanto previsto dal Decreto, la Società ha inteso munirsi di un Modello idoneo a prevenire le fattispecie criminose individuate dalla su menzionata disciplina.

## 3. La responsabilità amministrativa degli enti prevista dal d. lgs. n. 231/01

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto, in esecuzione della delega di cui all’art. 11 l. 29 settembre 2000 n. 300. Con la emanazione del Decreto si è data attuazione alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, cui l’Italia ha aderito, avente ad oggetto la lotta alla corruzione, e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto dispone la responsabilità amministrativa degli enti nell’ambito dei quali siano commessi determinati reati, laddove la condotta illecita sia stata posta in essere con lo scopo di

avvantaggiare il medesimo ente. Il carattere sostanzialmente penale della responsabilità attribuita all'ente introduce una importante deroga al principio in virtù del quale *societas delinquere non potest*, attraverso la riconduzione all'ente sia di una autonoma imputazione per il reato commesso, sia degli effetti sanzionatori dell'illecito penale. Tali conseguenze si producono laddove il reato sia commesso nell'interesse dell'ente e la condotta sanzionata sia materialmente posta in essere da soggetti appartenenti, anche di fatto, all'organizzazione del medesimo ente, siano essi in posizione apicale, o sottoposti ai vertici del *management*. La responsabilità dell'ente, quindi, si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Essa, difatti, sussiste anche laddove l'autore del reato non sia stato identificato e, inoltre, il reato presupposto non si estingue per causa diversa dalla amnistia.

La responsabilità dell'ente prescinde dal luogo in cui il reato viene materialmente commesso. A riguardo, affinché la pretesa sanzionatoria possa essere efficacemente esercitata, è sufficiente che lo Stato estero presso il quale il reato si considera compiuto non proceda per quella fattispecie nei confronti dell'ente.

La disciplina muove, quindi, dalla considerazione per la quale i reati commessi nell'ambito del contesto imprenditoriale non nascono dalla determinazione della singola persona fisica ma attengono, in realtà, alla espressione della politica aziendale o, diversamente, ad una carente organizzazione della struttura.

Le sanzioni previste dal Decreto consistono in misure interdittive, come la sospensione o la revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti o contributi, il divieto di promozione di beni o servizi. Accanto alle misure interdittive, il Decreto prevede anche sanzioni di carattere pecuniario.

Con Legge 30 novembre 2017, n. 179 (entrata in vigore il 29/12/2017) recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (c.d. whistleblowing), sono state previste misure di tutela per i lavoratori appartenenti al settore privato che denunciano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. A tal proposito, ViViBanca si è adeguata a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

### **3.1 I reati presupposto:**

Non ogni reato commesso nell'ambito dell'attività può dare luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente: il legislatore seleziona, con elencazione tassativa, le fattispecie che possono fungere da "reato presupposto" per la ricorrenza della responsabilità dell'ente. La lista dei reati presupposto ovvero i reati che possono dare luogo alla responsabilità previsti dal d.lgs.231/01, è periodicamente estesa (si veda in proposito la Parte Speciale, oggetto di

continuo aggiornamento, nella quale sono descritti non solo gli elementi costitutivi di ciascun reato ma anche i profili di rischio e i presidi a mitigazione del rischio).

Tra i principali reati vanno annoverati:

#### 1) **Reati contro la pubblica amministrazione:**

- malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* cod. pen.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* cod. pen.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* cod. pen.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322 *bis* cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (322 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater cod. pen.)
- traffico di influenze illecite (346 bis cod. pen.)

#### 2) **Reati contro la fede pubblica:**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cod. pen.);
- alterazione di monete (art. 454 cod. pen.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cod. pen.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cod. pen.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art.455 cod. pen.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cod. pen.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 cod. pen.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o
- messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cod. pen.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c. p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cod. pen.);
- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 cod. pen.);

- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c. p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod. pen.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 517 cod. pen.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c. p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c. p.);

### 3) Reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 cod. civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 commi 1 e 2 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis cod. civ.) (aggiunto dalla legge 28 dicembre 2005 n. 262, art. 31);
- aggio (art. 2637 cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 cod. civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, cod. civ.) e istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635 bis, comma 1, cod. civ.) (come sostituito da D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38).

### 4) Reati di abuso di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- manipolazione del mercato (art. 185 T. U. F.).

**5) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:**

- omicidio colposo (art.589 cod. pen.);
- lesioni personali colpose (art 590 cod. pen.).

**6) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita:**

- ricettazione (art.648 cod. pen.);
- riciclaggio (art.648-bis cod. pen.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.648-ter cod. pen.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter1 cod. pen.).

**7) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10):**

- associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis cod. pen.);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla Autorità giudiziaria (art. 377 bis c. p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c. p.);
- associazioni per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 Gennaio 1973, n.43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art.74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n.309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.12, commi 3, 3-bis,3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n.286);

**8) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico e reati di criminalità organizzata:**

*Reati con finalità di terrorismo*

Tutti i reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, tra cui, in particolare:

- partecipazione a prestiti a favore del nemico (art. 249 cod. pen.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis cod. pen.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico" (art. 270 bis cod. pen.).



Sono, inoltre, contemplati i delitti individuati dalla Convenzione di New York del 1999.

#### *Reati di criminalità organizzata*

- associazione per delinquere generica (art. 416 cod. pen., primi cinque commi);
- associazione di tipo mafioso, anche straniera e scambio elettorale politico-mafioso (artt. 416-bis e 416-ter cod. pen.);
- associazione per delinquere finalizzata alla commissione di delitti in tema di schiavitù, di tratta di persone e di immigrazione clandestina (art. 416, comma 6, cod. pen.);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 cod. pen.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o di tipo guerra o parte di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma 3, L. 18 aprile 1975, n. 110.

#### **9) Reati contro la personalità individuale:**

- riduzione in schiavitù (art. 600 cod. pen.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 cod. pen.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 cod. pen.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 cod. pen.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* cod. pen.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqies* cod. pen.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* cod. pen.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 cod. pen.)

#### **10) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.)

#### **11) Delitti informatici e trattamento illecito di dati:**

- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati e autorizzazioni (art. 477 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);

- falsità commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati di contenuto di atti (art. 478 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità ideologica commessa dal Pubblico Ufficiale in atti pubblici (art. 479 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità materiale commessa da privato (art. 482 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità in registri e notificazioni (art. 484 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità in scrittura privata (art. 485 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- uso di atto falso (art. 489 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);

- copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- falsità compiute da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 cod. pen. in relazione all'art. 491 bis cod. pen. - falsità riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria-);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cod. pen.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies cod. pen.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cod. pen.);
- installazione di apparecchiature per intercettare, impedire ed interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cod. pen.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione elettronica (art. 640 cod. pen.).

#### 12) **Delitti in materia di violazione del diritto di autore:**

- protezione del diritto di autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies, L. 22 aprile 1941 n. 633).

#### 13) **Delitti contro l'amministrazione della giustizia:**

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

#### 14) **Reati ambientali:**

- danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art 727-bis cod. pen.);
- uccisione o possesso di specie vegetali o ambientali protette (art 733-bis cod. pen.);

- violazione della disciplina in materia dello scarico delle acque (art. 137 D. Lgs. n. 152/2006);
- attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. n. 152/2006);
- mancata bonifica del sito a seguito di inquinamento (art. 257 D. Lgs. n. 152/2006);
- falsità nelle certificazioni delle analisi di rifiuti o utilizzo di certificazione falsa durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, secondo periodo, D. Lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. n. 152/2006);
- attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D. Lgs. n. 152/2006);
- omissioni inerenti agli obblighi connessi al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis D. Lgs. n. 152/2006);
- violazione dei limiti prescritti per le immissioni nell'aria o nella atmosfera nell'esercizio di un macchinario o di una attività (art. 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006);
- violazione delle previsioni in materia di commercio internazionale delle specie di flora e di fauna selvatiche, loro parti e prodotti derivati, minacciate di estinzione (art. 1, L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati in materia di commercio internazionale di flora e fauna selvatiche, loro parti e prodotti derivati, minacciate di estinzione (art. 3 bis L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione delle sostanze lesive di cui all'all. A della L. 549/1993 in violazione delle previsioni di legge ovvero produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione delle sostanze di cui alla tabella B della L. 549/1993 (art. 3 L. 28 dicembre 1993, n. 549);
- inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202)

#### **15) Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno**

(Reati previsti dagli artt. 22, comma 12bis, e 12, commi 3-3bis-3ter 5, D.Lg.s. 25 luglio 1998 n. 286, inseriti dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 con modifiche ad opera della L. n. 161/2017).

#### **16) Razzismo e xenofobia**

(Reato previsto dall'articolo 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654, inserito dalla L. 167/2017).

## 17) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

(Reati previsti dall'articolo 1 e articolo 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 491, inseriti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39)

## 18) REATI TRIBUTARI

(Reati previsto dagli articoli 2, 3, 8, 10 e 11 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, inserito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti ( articolo 2 del D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (articolo 3 del D. Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (articolo 8 del D. Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (articolo 10 del D. Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (articolo 11 del D. Lgs. 74/2000).

### 3.2 I soggetti e l'interesse dell'ente

I soggetti che possono commettere un reato presupposto in seno alla struttura aziendale sono distinti dall'art.5 del Decreto in:

- a) soggetti apicali, ovvero “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”, e;
- b) soggetti subordinati, ovvero “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza” soggetti apicali.

La distinzione ha, per lo più, rilevanza per aspetti di carattere processuale, e concerne l'onere della prova della assenza di un adeguato sistema organizzativo idoneo a prevenire il compimento di quel reato, ovvero la inidoneità della vigilanza verso il rispetto delle procedure previste.

Tale circostanza, in uno con la impossibilità di individuare con certezza la natura apicale o subordinata dei soggetti che operano all'interno della struttura organizzativa dell'ente, impongono di articolare il modello organizzativo prescindendo da tale distinzione.

La metodologia più corretta per la redazione del modello organizzativo, pertanto, non mette al centro dell'indagine il soggetto ma impone, piuttosto, di avere quale esclusivo parametro di riferimento le attività di cui si compone l'agire dell'ente, prescindendo dal soggetto che, in concreto, svolge l'attività.

La individuazione dei soggetti che sono tenuti alle prescrizioni imposte dal modello per il compimento di determinate attività è, quindi, operazione successiva alla definizione delle attività a rischio.

Tale metodologia consente anche al modello di rimanere inalterato in caso di cambiamenti del personale non accompagnati da modificazioni della struttura organizzativa.

Il criterio di lavoro appena tracciato rende, pertanto, opportuno valutare anche i comportamenti posti in essere da soggetti che non siano formalmente incardinati in seno alla struttura organizzativa dell'ente ma che svolgano, comunque, attività integrate con essa, come ad es., collaboratori esterni, agenti, consulenti, subappaltatori.

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o se il reato si estingue per cause diverse dall'amnistia.

Oltre alla riferibilità dell'autore del reato alla struttura aziendale, ulteriore presupposto per la imputabilità dell'ente è rappresentato dalla ricorrenza di un suo interesse o vantaggio perseguito a seguito dell'attività illecita posta in essere dall'agente.

I concetti di interesse e vantaggio risultano, nell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, di contenuto incerto, non potendo ancora individuarsi una prevalente ricostruzione del significato di tali espressioni. I contrasti riguardano sia il significato da attribuire a tali concetti sia il rapporto tra gli stessi intercorrente, ritenendosi, da parte di taluni, che non possa ravvisarsi una sostanziale differenza e che, in realtà, si tratti di una meraendiadi utilizzata dal legislatore per esprimere un unico concetto: l'utilità, potenziale o concreta, diretta o indiretta, di natura patrimoniale o non patrimoniale, conseguita dall'ente mediante l'attività illecita (v., sul punto, Cass., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083, Cass., Sez. II, 05 marzo 2013, n. 10265 e, da ultimo Cass., Sez. II 9 gennaio 2018, n. 295, secondo la quale in particolare, "l'interesse deve essere inteso come valutazione teleologica del reato, apprezzabile *ex ante*, al momento della commissione del fatto, mentre il vantaggio è valutabile *ex post* sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito ed indipendentemente dalla finalizzazione originaria del reato, ha ritenuto di precisare che anche l'interesse possa essere valutato secondo una concezione oggettiva").

Pertanto, laddove il soggetto incardinato all'interno della struttura aziendale commetta uno dei reati presupposto per il proprio esclusivo interesse o vantaggio, ovvero, nell'interesse o per il vantaggio altrui, senza che dalla attività illecita possa desumersi la ricorrenza di un interesse o un vantaggio dell'ente, quest'ultimo non sarà responsabile ai sensi del Decreto.

### **3.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione. Le linee guida A.B.I.**

La breve analisi svolta ha posto in rilievo che i presupposti richiesti per l'imputabilità dell'ente e l'applicazione delle sanzioni sono:

- la commissione di un reato presupposto;
- la qualità di soggetto apicale o subordinato dell'agente;
- la ricorrenza di un interesse o di un vantaggio dell'ente dalla condotta illecita.

Prevede l'art. 6 del Decreto che, in presenza di tali presupposti, l'ente possa sottrarsi all'applicazione delle sanzioni prescritte ove:

- abbia adottato efficacemente un Modello organizzativo idoneo a prevenire il reato che si è verificato;
- abbia affidato ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, e di curare l'aggiornamento delle relative procedure interne;
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione. A tale ultimo fine, è necessario:
  - impedire che l'agente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
  - evitare che il reato possa essere compiuto per negligenza o imperizia rispetto alla valutazione delle direttive aziendali;
- l'Organo di Vigilanza abbia efficientemente e concretamente svolto la sua attività di controllo.

L'adozione del Modello e la sua efficace applicazione integrano, pertanto, la condotta diligente richiesta all'organo amministrativo dell'ente per tutelare quest'ultimo dalla irrogazione di sanzioni ai sensi del Decreto.

Perché operi l'esimente prevista dal Decreto non è sufficiente per l'ente limitarsi alla formale adozione del Modello organizzativo, essendo anche necessario che il Modello sia efficacemente ed efficientemente applicato.

Il Decreto richiede, quindi, una condotta non statica ma dinamica nei confronti delle procedure adottate in seno all'ente e funzionali alla prevenzione dei reati presupposto.

Nella ipotesi di commissione di reato da parte di soggetti subordinati, il Pubblico Ministero dovrà, perciò, offrire la prova che il reato sia stato compiuto in violazione dei poteri di direzione e vigilanza dei soggetti apicali. In queste ipotesi, perciò, laddove la società offra la prova di avere adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire il reato commesso, prima della commissione del fatto illecito, non ricorrerà alcuna ipotesi di responsabilità.

Di conseguenza, al fine di garantire la efficace attuazione del Modello, è opportuno:

- verificare periodicamente l'attuazione del Modello e, laddove necessario, provvedere all'aggiornamento del medesimo in caso di mutamenti nella organizzazione della attività ovvero in casi di violazioni delle prescrizioni;
- introdurre un sistema di sanzioni disciplinari per il mancato rispetto delle procedure indicate dal Modello.

Al fine di dare vita ad una organizzazione del tipo innanzi richiamato, il Decreto consente di fare riferimento ad appositi codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. In particolare, tali modelli devono essere comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati. È stato chiarito che il vaglio ministeriale non costituisce una certificazione di idoneità del Modello a fungere da esimente per la responsabilità da reato. Difatti, in presenza della commissione di un reato presupposto nell'ambito di un ente che ha adottato un Modello conforme a quelli redatti dalle associazioni di categoria, il giudice penale, al fine di riconoscere la efficacia esimente del Modello, dovrà comunque valutare la ricorrenza in esso delle caratteristiche richieste dal Decreto e della sua efficace attuazione.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, le linee guida da tenere presenti nella predisposizione del proprio modello organizzativo, nel caso della Società, sono le Linee Guida emanate dalla Associazione Banche Italiane (A.B.I.) adottate dal 2002 e oggetto di costante aggiornamento che dettano prescrizioni, in relazione alle modalità di redazione del modello ed alla individuazione delle principali aree di rischio nell'ambito della struttura organizzativa destinata all'esercizio dell'attività bancaria ed ai principali reati che possono ritenersi particolarmente attinenti con l'attività bancaria, con particolare riguardo, tra l'altro, ai reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di utilità di provenienza illecita, reati di sovvenzionamento al terrorismo, falsità in monete e valori, *market abuse*, reati contro la Pubblica Amministrazione.

In questa sede appare rilevante evidenziare che le linee guida dell'A.B.I. distinguono tra due categorie di reati presupposto: Reati Peculiari e Reati Generali. I primi presentano particolari profili di rischio *ex se*, in ragione della elevata possibilità di commissione derivante dai caratteri specifici dell'attività bancaria; i secondi, invece, non presentano particolari profili di rischio derivanti dall'esercizio dell'attività bancaria e, pertanto, possono verificarsi secondo un livello di connessione occasionale rispetto alla banca.

I settori dell'attività bancaria ritenuti idonei a dare luogo ai reati peculiari, secondo Linee Guida ABI, sono:

- gestione di fondi pubblici;
- attività di sportello, connessa alla circolazione di valori;
- attività di finanziamento in senso ampio.

Pertanto, il Modello organizzativo di una banca deve necessariamente presidiare tali attività.

Nella fase di predisposizione del Modello, le Linee Guida suggeriscono di:



- identificare i rischi, attraverso una mappatura delle aree aziendali in cui è possibile che venga compiuto un determinato reato presupposto;
- predisporre un sistema di prevenzione e controllo i cui principali aspetti siano: adozione del codice etico; adozione di un sistema organizzativo; adozione di procedure manuali ed informatiche; introduzione di poteri autorizzativi e di firma, adozione di sistemi di controllo e gestione; comunicazione con il personale. Tali aspetti debbono essere ispirati ai seguenti principi: verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ciascuna operazione; separazione delle funzioni; documentazione dei controlli; autonomia e indipendenza dell'organismo di vigilanza;
- individuare i criteri di scelta per l'organo di vigilanza e dei flussi informativi in favore di tale organo.

Le Linee Guida danno anche conto della elevata proceduralizzazione delle varie articolazioni di cui si compone l'attività bancaria. Tale caratterizzazione della organizzazione dell'impresa bancaria risponde alla esigenza di garantire che l'esercizio dell'attività, per il coinvolgimento di rilevanti interessi di natura pubblicistica, venga condotto con modalità che ne garantiscano la correttezza e la integrità.

Per tale motivo, numerosi sono gli interventi degli organi preposti alla vigilanza delle imprese bancarie, Consob e Banca d'Italia, che hanno inciso in ordine alla struttura delle medesime banche.

Nella predisposizione del Modello si è, ovviamente, tenuto conto dei suggerimenti formulati nelle Linee Guida dell'A.B.I.

#### **4. Adozione del Modello organizzativo da parte della Società**

La Società, al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nell'esercizio della propria attività sociale, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere alla adozione e alla attuazione di un Modello organizzativo ai sensi dell'art. 6 d.lgs. n. 231/01.

La scelta della Società risponde alla convinzione che le previsioni del Decreto siano in grado di migliorare il rapporto con la società civile, realizzando concretamente nella attività sociale un sistema di valori ispirato all'etica e alla moralizzazione dell'impresa per raggiungere una integrità aziendale che, in quanto tale, contribuisce alla valorizzazione della medesima attività sociale.

Il Modello trae fondamento dalle procedure di esercizio dell'attività sociale al 31 dicembre 2017 e verrà costantemente monitorato nella sua attuazione.

Le regole e le procedure seguite dalla Società non vengono riportate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare. Ad ogni modo, in questa sede è opportuno fare presente che la Società ha dato luogo ad un

percorso di elevata standardizzazione dei processi, ispirato ad un sistema di amministrazione e controllo che sia in grado, anche mediante la predisposizione di apposite funzioni, di monitorare, da un lato, il rispetto, da parte delle singole Direzioni, delle prescrizioni di legge, e, dall'altro, di reagire tempestivamente alle eventuali violazioni.

All'uopo, la Società ha attuato una articolata Mappatura dei reati commissibili, ipotizzando sia le ipotesi di rischio per ciascun reato presupposto sia il livello del rischio per le figure aziendali (dipendenti o apicali). Per ciascuna ipotesi di reato ritenuta potenzialmente commissibile, è stata indicata sulla Mappatura il tipo di presidio, con l'indicazione specifica del Manuale aziendale di riferimento. Tale strumento consente a tutti i soggetti coinvolti nella organizzazione dell'ente di verificare in ogni momento, in modo anonimo, le implicazioni connesse con la propria attività.

Per prevenire il compimento dei reati individuati dal Decreto, in sintesi il Modello adottato dalla Società prevede a:

- individuare le attività a rischio;
- individuare l'Organismo di Vigilanza preposto a verificare il rispetto delle previsioni del Modello;
- determinare il flusso informativo verso l'organo di vigilanza;
- definire le procedure di comportamento e attuazione delle decisioni nell'ambito delle attività a rischio;
- definire il sistema disciplinare per le ipotesi di violazione delle prescrizioni del Modello;
- definire le attività di formazione del personale preposto alle aree a rischio.

## **5. Aggiornamento, modifiche e integrazioni del modello.**

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono di competenza dell'organo amministrativo della Società anche su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'organo amministrativo compete ogni determinazione in merito alla variazione di responsabilità dell'organo di vigilanza e modalità di approvazione del Modello. In caso di nomina di amministratore delegato o carica analoga, sul medesimo ricade l'onere di segnalare la opportunità di eventuali modifiche funzionali del Modello, relative, cioè, alla sua concreta e migliore gestione operativa, come, ad es., aggiornamento della mappa delle aree a rischio, aggiornamento dei protocolli etc., ferma restando la competenza dell'organo amministrativo ad apportare modifiche al modello.

Gli interventi di adeguamento/aggiornamento del modello saranno realizzati in occasione di:

- modifiche legislative o delle linee guida A.B.I. ispiratrici del modello;
- compimento di violazioni del Modello e/o esito di verifiche di efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa idonee a incidere sul Modello.

Questo tipo di attività riveste importanza preminente in quanto da essa deriva la efficacia del Modello nel corso del tempo. Efficacia che potrebbe scemare in presenza di nuove ipotesi di reato o di nuove forme di organizzazione aziendale.

L'Organo di Vigilanza dovrà, inoltre, comunicare tempestivamente all'organo gestorio, qualsiasi evento che, in ogni caso, renda opportuno un aggiornamento del Modello.

## **6. Organismo di vigilanza**

### **6.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

Affinché il Modello sia in grado di fungere da esimente per la responsabilità dell'ente in occasione della commissione di un reato presupposto, è opportuno che esso venga non solo adottato dall'ente ma anche adeguatamente monitorato. Tale attività è svolta da un Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza svolge il ruolo di ufficio dell'ente preposto a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello. L'Organismo è, inoltre, tenuto a vigilare sulle eventuali modificazioni della struttura aziendale e valutare se esse richiedano un adeguamento del Modello Organizzativo alla nuova realtà.

L'Organismo, pertanto, svolge una funzione di vigilanza e di consulenza. Nell'ambito della propria funzione di vigilanza, è tenuto a controllare il rispetto del Modello da parte delle varie componenti della struttura aziendale, e, all'uopo, deve compiere sia una attività di indagine spontanea sia una attività di recepimento delle informazioni che provengono dalle altre funzioni aziendali. Nell'ambito della propria funzione di consulenza, invece, deve valutare la coerenza del Modello con la struttura aziendale e la idoneità del medesimo a prevenire il compimento dei reati presupposti.

L'Organismo di Vigilanza è sprovvisto di strumenti di intervento diretto e, pertanto, in caso di riscontro di deficienze del Modello, deve tempestivamente informare l'Organo Amministrativo di quanto riscontrato, invitandolo ad assumere i provvedimenti più opportuni per evitare che le lacune del Modello possano dare luogo al compimento di reati presupposti.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, non è munito di poteri di intervento diretto volti a rimediare alla lacuna o violazione, atteso che tali poteri rappresentano espressione del potere di organizzazione dell'attività sociale che è di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Al fine di garantire maggiore indipendenza all'Organismo di Vigilanza è opportuno determinarne la composizione collegiale. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, si compone di tre membri muniti delle caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione necessarie per la corretta ed efficiente operatività dell'Organismo medesimo.

Nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere assegnate anche al collegio sindacale. Il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto (introdotto dalla L. 12 novembre 2011, n. 183) dispone, difatti, che “**nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)**”.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, che esercita in assoluta indipendenza, disponendo di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da specifiche norme proposte al Consiglio di Amministrazione dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo si avvale delle Unità Organizzative della Società, ha accesso a tutte le attività svolte nelle aree a rischio e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche. In particolare, l'Organismo ha costanti rapporti con la funzione Audit, munita di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

L'Organismo di Vigilanza è coadiuvato, altresì, dalle altre funzioni di staff quali: Antiriciclaggio, Compliance e Risk Management, nonché dai singoli soggetti preposti a capo delle diverse funzioni aziendali.

In ogni caso, laddove ritenuto necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere l'ausilio di consulenti esterni.

Tra le risorse già organizzate dall'Organo Amministrativo in seno alla struttura aziendale, l'Organismo di Vigilanza, per le questioni concernenti la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, può avvalersi delle risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Medico competente) e di quelle ulteriori previste dalle normative di settore e, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

## **6.2 Composizione, durata e compensi dell'Organismo di Vigilanza**

### **6.2.1 Composizione**

L'Organismo di Vigilanza può essere composto sia dai membri del Collegio Sindacale sia da membri nominati *ad hoc*. Nel primo caso, l'Organismo di Vigilanza è retto dalle norme dettate dalla legge e dallo Statuto per il Collegio Sindacale e le norme del presente regolamento trovano applicazione solo dove espressamente previsto.

Il Consiglio di Amministrazione procede alla nomina di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* laddove la attività sociale e le esigenze aziendali rendano tale soluzione opportuna.

Laddove l'Organismo di Vigilanza non corrisponda al Collegio Sindacale esso è preferibilmente composto da 3 membri effettivi, ovvero:

- un amministratore che sia munito delle qualità di indipendenza ed autonomia prescritte, ex art. 2399, comma 1, lett. b) e c), per gli amministratori non esecutivi indipendenti;
- il Responsabile della Funzione Audit della Società, laddove la funzione Audit sia affidata ad un soggetto interno alla struttura aziendale, ovvero il Responsabile della Funzione Compliance;
- un professionista esterno in possesso di adeguate competenze specialistiche e dei requisiti previsti ai sensi del successivo paragrafo 6.3.

Nel caso in cui le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano assegnate al Collegio Sindacale, i Sindaci supplenti rivestono la carica di membri supplenti dell'Organismo di Vigilanza; essi subentrano ai membri effettivi dell'Organismo di Vigilanza secondo le previsioni dettate dalla legge e dallo Statuto per la sostituzione dei Sindaci effettivi.

### **6.2.2 Durata**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni, che scadono con la presentazione del bilancio dell'esercizio relativo al terzo anno di durata della carica.

La revoca dei Componenti - fatti salvi i casi disciplinati sub. 6.3 - può avvenire unicamente per gravi inadempimenti connessi ai relativi obblighi.

Nel caso di assegnazione delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, vigono le norme in ordine alla durata e alla revoca prescritte dalla legge e dallo Statuto per il Collegio Sindacale.

### **6.2.3 Compensi**

Il Consiglio di Amministrazione, con eventuale astensione del componente che rivesta al contempo anche la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, delibera il compenso spettante per tutta la durata della carica ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sotto forma di emolumento fisso in ragione della loro partecipazione alle riunioni e dell'attività svolta.

Ai membri compete altresì il rimborso delle spese vive e documentate sostenute per intervenire alle riunioni.

## **6.3 Requisiti di eleggibilità; cause di decadenza e sospensione; temporaneo impedimento**

### **6.3.1 Requisiti dei componenti effettivi**

#### **6.3.1 a) Requisiti di eleggibilità**

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono possedere i requisiti di onorabilità previsti per gli esponenti delle imprese bancarie.

Nel caso di elezione di un amministratore, questi non deve essere munito di alcuna funzione esecutiva.

#### **6.3.1 b) Ulteriori requisiti**

In aggiunta al possesso dei requisiti sopra richiamati, i membri effettivi dovranno essere in possesso degli ulteriori seguenti requisiti di onorabilità, quali:

- non avere riportato condanne con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il Decreto. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 cod. proc. pen.;

- non avere rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- non avere subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* del D. Lgs. n. 58/1998 (di seguito "T.U.F.").

### **6.3.2 Verifica dei requisiti**

Ferme restando le competenze del Consiglio di Amministrazione in tema di controllo dei requisiti previsti dalla normativa di riferimento, l'Organismo di Vigilanza verifica, entro 30 giorni dalla nomina, la sussistenza in capo ai propri componenti degli ulteriori requisiti di onorabilità di cui al precedente paragrafo 6.3.1 b), sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati.

L'esito della verifica è comunicato al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

I componenti effettivi hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente qualsiasi situazione che faccia venire meno tutti i requisiti di onorabilità summenzionati.

### **6.3.3 Cause di decadenza**

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica, qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo Statuto;
- dopo la nomina, si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- siano stati condannati, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 cod. pen., per uno dei reati tra quelli a cui è applicabile il Decreto;
- subiscano l'applicazione in via definitiva delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* del T.U.F.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, ne informa senza indugio

il Consiglio di Amministrazione, affinché nella prima riunione utile successiva alla avvenuta conoscenza, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

#### **6.3.4 Cause di sospensione**

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di Sindaco. Inoltre, rappresenta causa di sospensione, la mancanza dei requisiti richiesti per la elezione, di cui si sia avuta notizia successivamente.

In tali casi il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di membro dell'Organismo di Vigilanza e provvede alla designazione del sostituto. I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella prima riunione utile successiva all'avvenuta conoscenza, a dichiarare la sospensione dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo. In tal caso si designa un nuovo membro.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, trascorsi i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione invita il Consiglio di amministrazione a discutere della revoca del membro sospeso.

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.

#### **6.3.5 Temporaneo impedimento del componente effettivo**

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, laddove insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi, senza indugio, deve darne comunicazione ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui la causa dell'impedimento risieda in una circostanza idonea a integrare una ipotesi di conflitto di interesse, il membro dell'Organismo di Vigilanza deve descriverne i profili ed astenersi dal partecipare ad ogni attività dell'Organismo.



Laddove l'impedimento si protragga per oltre 6 mesi, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di revocare il membro dell'Organismo di Vigilanza e di procedere alla sua sostituzione nominando un nuovo membro effettivo

Qualora la sospensione o il temporaneo impedimento riguardi il Presidente, la presidenza è assunta *ad interim* dal componente effettivo più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal più anziano di età.

## **6.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, qualunque sia la composizione adottata tra quelle individuate sub par. 6.2.1, nella esecuzione della sua attività ordinaria, svolge funzioni di vigilanza e consulenza. In particolare:

- valuta l'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare i reati presupposto;
- vigila sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, attraverso la analisi dei flussi informativi e le segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- richiede all'Organo Amministrativo l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi 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 Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- vigila sulla attuazione del piano di formazione del Personale, di cui al successivo cap. 6.2;
- in caso di violazione da parte della prescrizione del Modello, assiste allo svolgimento del procedimento di irrogazione di una eventuale sanzione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è privo di poteri di intervento sulla struttura aziendale. L'esercizio di forme di intervento, pur se funzionale a impedire o prevenire il compimento di un reato presupposto, rappresenta un grave inadempimento agli obblighi posti in capo all'Organismo di Vigilanza.

Laddove il membro dell'Organismo di Vigilanza rivesta, in seno alla società, ruoli muniti di potere di intervento, tale potere dovrà essere esercitato nell'ambito del proprio ruolo e non tramite la attività dell'Organismo di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale, laddove investito anche dell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, esercita i poteri riconosciuti dalla legge e dallo Statuto anche al fine di garantire efficacia al modello organizzativo, nel rispetto delle competenze degli organi sociali e senza che l'attribuzione di tali funzioni possa comportare una modificazione di tali competenze.

Nell'ambito dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza è chiamato altresì a monitorare la osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal d. Lgs. n. 231/2007 e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'art. 52 del menzionato Decreto.

L'attività di controllo eseguita dall'Audit segue appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi e degli interventi di controllo.

Nell'ambito delle attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza riceve le risultanze provenienti dalla funzione Audit nell'esercizio costante della identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni) e dei controlli interni, da cui discende il piano degli interventi di audit.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nella operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza registrati vengono segnalati tempestivamente alle Unità Organizzative e alle altre funzioni aziendali interessate al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa.

Per verificare la effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta una attività di follow-up. L'Organismo di vigilanza richiede gli interventi compiuti a seguito delle sue segnalazioni e valuta la adeguatezza della misura adottata.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere all'Audit di inserire nel piano annuale di audit verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare la adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

L'Organismo di Vigilanza può scambiare informazioni con la società di revisione, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

## **6.5 Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza rendiconta all'Organo amministrativo su base almeno semestrale, trasmette ai predetti Organi una specifica informativa sulla adeguatezza e sulla osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

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

Nel caso in cui l'ente non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale in caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono le funzioni di componenti del Consiglio di Amministrazione, al fine dell'adozione da parte del Collegio delle iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

In ogni caso, il Collegio Sindacale sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

## **7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

### **7.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi**

L'Organismo di Vigilanza è il principale destinatario di ogni segnalazione proveniente da qualunque soggetto abbia rapporti con la Società (Dipendenti, dei Responsabili delle Unità Organizzative, degli Organi Societari, dei soggetti esterni - intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.-) avente ad oggetto eventi che potrebbero integrare una ipotesi di responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, debbono essere immediatamente inviate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel Decreto;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere munito di un indirizzo di posta elettronica che deve essere comunicato a ciascun componente della struttura aziendale.

Le segnalazioni possono pervenire in qualunque altro modo, e, nel caso in cui non vi sia la possibilità di conservare traccia documentale della segnalazione (ad es., informazione verbale) l'Organismo di Vigilanza provvede ad annotare l'informazione sul proprio libro delle adunanze in occasione della prima riunione utile. Il membro che è venuto a conoscenza della notizia, provvede tempestivamente a darne informazione scritta, anche via e-mail, agli altri membri.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

La Società, anche ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis*, D.Lgs. n. 231/2001, garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In particolare, ViViBanca in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 D.lgs. n. 231/2001 (come integrato dalla summenzionata L. n. 179/2017) si è dotata di quegli accorgimenti normativi previsti *per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro* (c.d. whistleblowing).

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i rapporti predisposti dalle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte;
- le segnalazioni di infrazioni in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo inoltrate alle competenti Autorità ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n. 231/2007, secondo modalità e tempistiche previste dalle disposizioni interne tempo per tempo vigenti.

Inoltre, ciascuna Unità Organizzativa aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

## **7.2 Flussi informativi periodici**

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante la analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo di primo livello (Unità Organizzative), da Audit, Compliance, dal Datore di Lavoro ai sensi del d. lgs. n. 81/2008 nonché dagli Organismi di Vigilanza delle società controllate.

### **Flussi informativi provenienti dalle Unità Organizzative**

Con cadenza annuale i responsabili delle Unità Organizzative coinvolte nei processi “sensibili” ai sensi del Decreto, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sulla attività svolta, possono attestare il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento e delle norme operative.

La metodologia sulla esecuzione del processo di autodiagnosi, che rientra nel più generale processo di Operational Risk Management della Società, è oggetto di informativa nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

### **Flussi informativi provenienti da Audit**

Il flusso di rendicontazione ordinario dell’Audit verso l’Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni anche periodiche consegnate anche al Consiglio di Amministrazione, con le quali quest’ultimo è informato sulle verifiche svolte, sulle principali risultanze, sulle azioni riparatrici poste in essere dalle Unità Organizzative interessate, in linea con il Piano Annuo di Audit.

Laddove ne ravvisi la necessità, l’Organismo di Vigilanza richiede ad Audit copia dei report di dettaglio per i punti specifici che ritiene di voler meglio approfondire.

### **Flussi informativi provenienti dalla Compliance**

Il flusso di rendicontazione ordinario della Compliance verso l’Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni annuali, con le quali viene comunicato l’esito dell’attività svolta in relazione all’adeguatezza ed al funzionamento del Modello, alle variazioni intervenute nei processi e nelle procedure (avvalendosi, a tal fine, della collaborazione della funzione Organizzazione) nonché agli interventi correttivi e migliorativi pianificati (inclusi quelli formativi) ed al loro stato di realizzazione.

Analogo flusso di rendicontazione verrà esteso anche al Consiglio di Amministrazione nell’ambito delle relazioni semestrali di compliance.

### **Flussi informativi da parte del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008**

Il flusso di rendicontazione ordinario del Datore di lavoro ai sensi del d. lgs. n. 81/2008 verso l’Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni annuali con le quali viene comunicato l’esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza.

## 8. Sistema disciplinare

### 8.1 Principi generali

La piena funzionalità del Modello Organizzativo richiede, accanto alle precauzioni necessarie a eliminare o ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto, anche una particolare attenzione alla osservanza delle condotte prescritte.

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - ivi ricomprendendo il Codice Etico e le procedure e norme interne, che fanno parte integrante del Modello - costituiscono illecito contrattuale.

Alla luce della importanza rivestita dall'osservanza delle prescrizioni contenute nel modello organizzativo, la Società, per reagire seriamente nei confronti di ogni comportamento idoneo a integrare una sua violazione, adotterà i seguenti provvedimenti:

- nei confronti del personale dipendente, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi che regolano la materia e previsto dal Contratto Collettivo Nazionale;
- nei confronti di tutti i soggetti esterni, il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

La attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute da Audit o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla Funzione Amministrazione, nell'ambito delle competenze concernenti i rapporti con il personale, che sottoporrà alla previa autorizzazione del Direttore Generale l'adozione dei provvedimenti nei confronti del Personale Dipendente e dei Dirigenti.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono affidati alla funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinate sulla scorta del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o della intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché della attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

La sanzione potrà essere irrogata indipendentemente dalla consumazione del reato presupposto sotteso alla procedura violata, ovvero, dall'avvio di un procedimento penale nei confronti dell'ente. I principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

La verifica della adeguatezza del sistema sanzionatorio, ai fini propri del Modello Organizzativo, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Il Codice disciplinare è stato comunicato al personale con pubblicazione sulla piattaforma intranet aziendale, nonché attraverso affissione negli idonei locali aziendali. Il documento specifica gli obblighi dei lavoratori e i provvedimenti applicabili in relazione alla gravità della mancanza rilevata tenuto conto delle circostanze obiettive in cui le infrazioni sono commesse.

## **8.2 Personale Dipendente non Dirigente**

### **1) rimprovero verbale**

Tale sanzione viene irrogata a fronte della lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una *“lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

### **2) biasimo inflitto per iscritto**

Tale sanzione viene irrogata a fronte della inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

### **3) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**

Tale sanzione viene irrogata a fronte della inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”*;

#### 4) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo)

Tale sanzione viene irrogata a fronte della adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento ad una *“violazione (. . . ) tale da configurare (. . . ) un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi”*;

#### 5) licenziamento per giusta causa

Tale sanzione viene irrogata a fronte della adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una *“mancanza di gravità tale (o per dolo del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso”*.

### 8.3 Personale Dirigente

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione. Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Imprese bancarie si procederà con il **licenziamento con preavviso** e il **licenziamento per giusta causa** che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni, meno gravi, di applicare la misura del **rimprovero scritto** - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato



alle prescrizioni del Modello - ovvero l'altra della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni** - rilevanza (anche se dipendente da recidiva) ovvero di condotta colposa inadempiente ai principi e alle regole di comportamento previsti dal presente Modello -.

## **8.4 Soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con il presente Modello, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto.

## **8.5 Componenti del Consiglio di Amministrazione**

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà sia l'intero Consiglio di Amministrazione sia, nel caso in cui la società non opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis* del Decreto, il Collegio Sindacale. Tali organi provvederanno ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente. Nel caso in cui la società opti in favore della facoltà prevista all'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto, il Collegio Sindacale sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Società, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

## **9. Formazione e comunicazione interna**

Per potere concretamente realizzare le previsioni contenute nel Modello Organizzativo è necessario garantire un adeguato sistema di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti. Rappresentano, pertanto, parte integrante del Modello, le attività volte a creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione.

### **9.1 Comunicazione interna**

I neo assunti ricevono, all'atto della assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello, del Codice Etico e l'accesso al R.U.N.I..

Il neo assunto sottoscrive la dichiarazione con la quale da atto di avere ricevuto tali documenti, cartacei e informatici, di avere compreso la loro funzione, ai fini del Modello Organizzativo, e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

## **9.2 Formazione**

Il piano di formazione ha l'obiettivo di far conoscere il nuovo Modello e, in particolare, di sostenere adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle attività "sensibili".

A tal fine, la Società determina un piano di formazione del proprio personale in cui sono considerate anche le tematiche inerenti la responsabilità amministrativa degli enti da reato, i reati presupposto, provvedendo a distinguere, per ciascuna funzione, una appropriata divulgazione degli elementi maggiormente inerenti con l'attività svolta.

La Direzione ICT Organizzazione e HR provvede a sottoporre al Direttore Generale un Piano della Formazione nel quale sono indicate le iniziative più opportune da realizzare per conseguire gli obiettivi di cui al par. 6.

## **10. Codice etico**

Parte integrante del presente Modello è il Codice Etico.

## **11. Allegati**

- ORG-PLGN000001-01-IT - Mappa reati presupposto
- ORG-PLGN000001-02-IT - Protocollo Anticorruzione.