MODELLO ORGANIZZATIVO PARTE GENERALE

ex art. 6 d. lgs. – 8 giugno 2001, n. 231

ORG-PLGN000001-IT

Stato:	Approvato
Versione:	4.0
Data:	02/08/2024
Proprietario:	Funzione Compliance
Uso:	Interno
Emesso da:	Funzione Organizzazione
Verificato da:	Funzione Compliance; Organismo di Vigilanza
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione

Controllo versione

Versione	Descrizione modifiche	Autore	Data
1.0	Versione Originale di Gruppo	Avv. Morone; A. Di Costanzo; M. Vullo	29/03/2021
2.0	*MOG* 231 aggiornamento e revisione integrale del documento secondo nuovo schema rappresentativo di Gruppo	Claudia Palade, Cristina Carbutto; Maurizio Vullo	29/07/2022
3.0	Aggiornamento ai sensi del D. Lgs n. 24/2023 istitutivo del Canale interno di Segnalazione delle violazioni concernenti i reati presupposto e le violazioni del MOG 231/01 Aggiornamento dell'elenco dei reati presupposto ex D. Lgs 231/01 alla luce degli ultimi interventi normativi (inter alia, L.137/2023)	Claudia Palade Cristina Carbutto	27/11/2023
4.0	Aggiornamento del Modello a seguito i) della fusione per incorporazione di ex BPMed in VVB; ii) evoluzione del quadro normativo di riferimento (inter alia, D.lgs. n. 87/2024 e L. n.90/2024)	Claudia Palade Cristina Carbutto	02/08/2024

Indice

Parte Generale

Premessa

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n° 231 dell'8 giugno 2001 il legislatore ha introdotto nell'ordinamento nazionale un complesso e innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.
Al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso in cui questo abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la consumazione di reati della specie di quelli posti in essere dal soggetto persona fisica legato all'ente e a vantaggio di quest'ultimo.

ViViBanca opera nel mercato del credito al consumo, comparto finanziamenti erogati contro cessione del quinto dello stipendio e della pensione. Nel 2020 viene iscritta nell'albo dei gruppi bancari in qualità di Capogruppo.

Il Gruppo bancario ViViBanca comprende: I.F.I.VE.R. (intermediario ex art. 106 TUB) e l'agente in attività finanziaria ViViConsumer controllati dalla Capogruppo ViViBanca
Ogni società del Gruppo Bancario, si è munita di un autonomo Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgsl. 231/01.
.
Nel corso del 2023 si è perfezionata l'operazione di fusione per incorporazione di Banca Popolare del Mediterraneo S.c.p.A. in ViViBanca S.p.A.. La fusione ha acquisito efficacia a far data dal 7 dicembre 2023. A seguito della fusione è diventato operativo il nuovo modello di governance che prevede un aumento dei membri del Consiglio di Amministrazione da 9 ad 11 con la nomina del Dott. Antonio Dominici, quest'ultimo ha assunto la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale, e del Dott. Michele Nappi.

Il presente documento ha ad oggetto esclusivamente il Modello adottato dalla Capogruppo ViViBanca

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto appena esposto, il presente Modello è stato predisposto da ViViBanca tenendo presente, oltre alle prescrizioni del Decreto e dei relativi aggiornamenti, le Linee Guida pubblicate dalle associazioni di categoria (es. Associazione Bancaria Italiana, Assofin, ecc.) nonché la normativa di riferimento, tempo per tempo vigente, emanata dalle competenti Autorità.

Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività e/o Area a Rischio**: attività svolte dalla Banca ovvero dalle società facenti parte del Gruppo Bancario, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al Decreto così come identificate nella Parte Speciale;
- **Attività Sensibile**: attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e delle relative attività (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- **Banca o Capogruppo**: ViViBanca S.p.a.;
- **Società controllate**: indica le società aderenti al Gruppo Bancario, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo;
- **CCNL**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi e il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Codice Etico**: Codice Etico adottato dalla Capogruppo;
- **Collaboratori**: i soggetti, diversi dai Dipendenti, che in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, mediatori creditizi, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);
- **D. Lgs. 231 o Decreto**: il 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche e integrazioni;
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio**: il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari:** (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori; (iv) Consulenti e Fornitori;
- **Dipendenti o Personale dipendente**: tutti i lavoratori dipendenti della Banca. Nella definizione sono compresi anche i dirigenti;
- **Disposizioni interne**: il complesso delle norme interne di autoregolamentazione adottate dal Gruppo Bancario;
- **Funzioni aziendali di controllo**: indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management e la Funzione Controllo Rischi ICT e di Sicurezza), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **Esponenti Aziendali**: i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- **Modello 231 o Modello**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;
- **Organi Aziendali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;

- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies-1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25- quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies del Decreto 231 ed eventuali integrazioni, nonché i reati ex art. 12 L. n. 9/2023 (fattispecie che costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) e i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;
- **Responsabile del Sistema Interno delle Segnalazioni ex D. lgs. 23/2024**: consulente esterno in possesso dei requisiti di autonomia ed indipendenza;
- **Sistema disciplinare**: documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Società fruitrici**: indica le Società del Gruppo che esternalizzano presso la Capogruppo le Funzioni Aziendali di Controllo;
- **Società del Gruppo**: indica le società controllate dalla Capogruppo;
- **Soggetti esterni**: intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc;
- **Whistleblowing**: è l'istituto che tutela il dipendente che segnala, nello svolgimento delle proprie mansioni in seno all'organizzazione a cui appartiene, condotte illecite, o situazioni di pericolo o di rischio tali poter arrecare danni a terzi.

Sezione I_Normativa di riferimento

A. 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 l'emanazione del Decreto si è data attuazione alla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 aventi ad oggetto rispettivamente la lotta alla corruzione e la 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 un'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 nell'ipotesi di estinzione del reato presupposto 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 introdotte all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 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.

La Legge anticorruzione (L. 3/2019 *"Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"),* tra l'altro, aumenta la durata delle sanzioni interdittive a carico di società ed Enti responsabili ex D.Lgs. 231/2001 per reati contro la Pubblica Amministrazione ed inoltre rafforza, con l'introduzione all'art. 25 del comma 5- bis, l'importanza della dotazione e attuazione di idonei modelli organizzativi, fornendo in tali casi una attenuazione della durata della sanzione interdittiva.
Inoltre, in attuazione della direttiva europea relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (UE 2017/1371 - cd. direttiva PIF), il Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 completa il percorso avviato con l'introduzione dei reati tributari nel catalogo dei reati presupposto (art. 25-quinquiesdecies) di cui al D.Lgs 231/2001. Infatti, esso modifica ancora una volta e arricchisce il catalogo dei medesimi reati, tra cui sono inseriti il delitto di frode nelle pubbliche forniture, di frode in agricolture e di contrabbando, alcuni delitti contro la pubblica amministrazione nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché alcuni reati tributari non compresi nella recente riforma (L. 157/2019), cioè i delitti di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, purché rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva.

Nel corso del 2021, sono stati introdotti i reati di cui all'art. 25-octies-1. del Decreto, ciò come conseguenza dell'emanazione del D.Lgs. n. 184/2021, relativo alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti sia in ragione del fatto che costituiscono mezzi di finanziamento della criminalità organizzata e delle relative attività criminose sia in quanto limitano lo sviluppo del mercato unico digitale intaccando la fiducia di consumatori e rendendo i cittadini più riluttanti a effettuare acquisti online.

In seguito, con il D.Lgs. n. 195/2021, attuativo della Direttiva Riciclaggio, è stato ampliato l'elenco dei reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita comprendendo – per semplificare – anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

Successivamente, la Legge n. 238/2021 ha modificato i reati di cui all. art. 25 sexies del Decreto 231 (Reati di abuso di mercato): nello specifico le fattispecie di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate ex art. 184 D. Lgs. n. 58/1998 e di manipolazione del mercato ex art. 185 D. Lgs. n. 58/10998 (già oggetto di una precedente revisione in forza del D. Lgs. 107/2018).

Inoltre, il 1° febbraio 2022 è entrata in vigore la Legge n. 238/2021 avente ad oggetto "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019- 2020, apportando modifiche alle previsioni di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 per adeguarne i contenuti al diritto europeo.

Con la Legge n. 22 del 09 marzo 2022 l'elenco dei reati presupposti è stato ampliato, introducendo i reati contro il patrimonio culturale (art. Art.25-septiedecies del D.Lgs.231/01), i reati di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art.25-duodevicies del D.Lgs.231/01). Con il medesimo intervento normativo è stato modificato il contenuto dell'art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto) disciplinato dall'Art. 25-undecies del D.Lgs.n.231/01 ed è stato modificato l'Art. 9 comma 1 del L.n.146/2006 (operazioni sotto copertura) relativo ai reati transnazionali.

Il D.Lgs. 19/2023 ha interessato i Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001): il reato di False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare è stato aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023.

La legge n. 93/2023 ha interessato il reato presupposto di Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex Art. 25-novies D.Lgs 231/01 introducendo, *inter alia,* l'Art.174-ter Legge sulla protezione del diritto d'autore della Legge 633/41 del 22/04/1941.

Con la Legge n. 137/2023 di conversione del D. L. n. 105/2023 all'interno dell' art. 24 "*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*" sono stati inseriti i reati di Turbata libertà degli incanti (Art.353 c.p.) e Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.). L'Art.25-octies.1 "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" è stato modificato sia nella rubrica che è diventata "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi*

dai contanti e trasferimento fraudolento di valori" sia nel testo con l'inserimento del reato di Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.). L'Art.25- undecies " Reati ambientali" ha visto modificato il reato abbandono di rifiutì (Art.255 D. Lgs. n.152/2006), oltre che i reati di inquinamento ambientale (Art.452-bis c.p.) e disastro ambientale (Art.452-quater).
In data 8 febbraio, è entrata in vigore la legge 22 gennaio 2024, n. 6 recante "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del Codice Penale". Con tale intervento normativo il legislatore ha modificato la fattispecie di cui all'art. 518-duodecies c.p. (distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici), reato presupposto ex art 25 septiesdecies del Decreto 231 (*Delitti contro il patrimonio culturale*).

Il D.L. n. 19 del 2 Marzo 2024 coordinato con la Legge di conversione n. 56 del 29 aprile 2024 ("*Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa a Resilienza*") ha modificato l'art. 512-bis c.p. "Trasferimento fraudolento di valori" facente parte della fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/01 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori), allargando la platea della fattispecie del reato anche a chi intende eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuendo fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni.

Con il D.Lgs. n. 87 del 14 Giugno 2024*, "Revisione del sistema sanzionatorio tributario"* (Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 Giugno 2024) si è avuta una modifica al testo dell'Art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 (indebita compensazione), reato presupposto ex art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari) del D.Lgs. 231/01.

Infine, il 2 Luglio 2024, è stata pubblicata la Legge n. 90 del 28 Giugno 2024 "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*". Con tale intervento normativo, c'è stata l'introduzione, l'abrogazione e modifica di articoli del codice penale afferenti ai reati presupposto di cui all'art. n. 24-bis del D.Lgs 231/01 (*Delitti informatici e trattamento illeciti dei dati*). Con il medesimo intervento normativo, oltre a prevedere un generale inasprimento delle sanzioni applicabili ex D.lgs 231 ai reati di cui all'art. 24 bis del medesimo Decreto, il Legislatore ha introdotto altresì due nuove fattispecie di reato presupposto tra il novero dei Delitti informatici rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (delitto di estorsione informatica ex art. 629, III co, c.p. e il delitto di detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico ex art. 635 quater.1 c.p.).

➢ I reati presupposto

Il Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

1. 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);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (25-octies.1)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
18. Reati ambientali (art.25-undecies);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
21. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).
26. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, costituendo presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, Legge n.9/2013)

In allegato al presente Modello sono riportati in dettaglio i reati presupposto disciplinati dal D.Lgs. 231/2001.

➢ 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 dell’assenza di un adeguato sistema organizzativo idoneo a prevenire il compimento di quel reato, ovvero l’inidoneità della vigilanza verso il rispetto delle procedure previste.
La responsabilità dell’ente, invero, 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.

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.
L’ 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.
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 mera endiadi 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.

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

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- tali soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo alla Banca una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà della Banca stessa. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se la Banca riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra citate, in coerenza con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 6 del Decreto.
In tal caso, pur permanendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto. Il Decreto attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui risulti idoneo a prevenire i Reati e, al contempo, venga efficacemente attuato da parte del Consiglio di Amministrazione.
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.

Il Decreto stabilisce all'art. 7 la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati posti in essere dai sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi di Reati commessi dai sottoposti, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore della Banca, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello stesso.
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 attuazione di quanto previsto dal Decreto, le linee guida da tenere presenti nella predisposizione del proprio modello organizzativo, nel caso della Banca, sono le Linee Guida emanate dalla Associazione Banche Italiane (A.B.I.).

Sezione II Modello Di Organizzazione Gestione e Controllo ViViBanca

1. Finalità del Modello

La realizzazione di un Modello costituisce una “facoltà” per la Banca e le società del Gruppo e non un obbligo giuridico; la sua omessa adozione, pertanto, non è normativamente sanzionata. Tuttavia, ViViBanca - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, degli azionisti e dei dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello.
L’adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all’osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Di conseguenza, sotto il profilo organizzativo, la Banca ritiene che l’adozione del Modello possa coadiuvare anche il raggiungimento dei seguenti risultati o contribuire alla prevenzione della commissione di illeciti di diversa natura.

Il Modello è un documento di natura “polifunzionale”: infatti, sebbene, *in primis*, esso sia volto a prevenire la realizzazione degli specifici reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, la sua adozione ed efficace attuazione contribuisce altresì alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti di natura civile e penale, o aumentare l’efficacia e l’efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società.

Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l’onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.
In conclusione, il Modello permette alla Banca di tutelare il proprio patrimonio sociale, evitando l’applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, sia di realizzare una gestione organizzata del Gruppo Bancario più consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico.

2. Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nel presente documento sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti aziendali, per il personale dipendente e per qualsiasi altro soggetto, ivi compresi collaboratori e consulenti esterni, che agiscano, direttamente o indirettamente, in nome e per conto di ViViBanca cui è fatto obbligo di conformarsi alle previsioni dello stesso.

Il presente documento, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ViViBanca, è aggiornato in occasione di cambiamenti organizzativi, di business ovvero della normativa di riferimento.

Le società del Gruppo adottano con la delibera dei propri organi aziendali il modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale, nonché le diverse Parti speciali applicabili a ciascuna società che dovranno essere coerenti con il Codice Etico del Gruppo e con i principi ispiratori del presente Modello.

3. La struttura organizzativa della Capogruppo ViViBanca

➢ Governo societario

ViViBanca S.p.A adotta il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e vigilanza sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

ViViBanca S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario esercita, nelle forme disciplinate dalla normativa di vigilanza, attività di direzione e coordinamento sulle Società del Gruppo, attraverso:

- l'emanazione di disposizioni vincolanti volte a dare attuazione alle istruzioni di carattere generale e particolare impartite dalle Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo Bancario;
- la verifica del rispetto delle medesime disposizioni;
- l'utilizzo degli strumenti di intervento volti a ripristinare la conformità alle proprie disposizioni e a dare esecuzione alle istruzioni impartite dall'Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo.

❖ Organo con funzione di supervisione strategica

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo con funzione di supervisione strategica, definisce l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto organizzativo della Banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze.
A tal fine, il Consiglio di Amministrazione può compiere tutte le operazioni necessarie, utili o comunque opportune per l'attuazione dell'oggetto sociale, siano esse di ordinaria come di straordinaria amministrazione.

Si riporta di seguito un estratto dei principali compiti e responsabilità del Consiglio di Amministrazione nella veste di organo con funzione di supervisione strategica, rinviando allo Statuto della Banca per quanto attiene alle regole relative alla composizione, al funzionamento nonché per la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni allo stesso spettanti.
Sono riservate alla competenza non delegabile del Consiglio di Amministrazione:

- l'approvazione delle linee e degli indirizzi generali programmatici e strategici e delle politiche di governo e di gestione dei rischi della Capogruppo e del Gruppo Bancario, nonché il loro riesame periodico per garantirne l'efficacia nel tempo;
- la pianificazione industriale e finanziaria, l'approvazione dei budget della Capogruppo;
- la definizione e l'approvazione del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (risk appetite framework) nonché le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni;

- la definizione, la revisione e l'approvazione delle politiche relative alla concessione del credito per il Gruppo Bancario.

Coerentemente con quanto previsto dallo Statuto e dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche, all'interno del Consiglio di Amministrazione sono costituiti i seguenti comitati:

- ✓ **Comitato Remunerazioni:** svolge funzioni propositive e consultive in merito ai compensi e ai sistemi di remunerazione e di incentivazione da adottarsi da parte della Capogruppo e, ove previsto, delle società controllate, e svolge gli ulteriori compiti a esso attribuiti dalla normativa tempo per tempo vigente e dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ **Comitato Rischi, Controlli e Sostenibilità**: svolge funzioni di supporto agli Organi Aziendali della Capogruppo in materia di rischi e sistema di controlli interni ponendo particolare attenzione a tutte le attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo possa addivenire a una corretta ed efficace determinazione del RAF e delle politiche di governo dei rischi.
  In particolare, per quanto attiene al Sistema dei Controlli Interni, individua e propone, avvalendosi del contributo del Comitato Rischi, Controlli e Sostenibilità, i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo da nominare e ne propone la revoca. Esamina, inoltre, i programmi di attività (compreso il piano di audit) e le relazioni annuali delle Funzioni Aziendali di Controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione.
- ✓ **Comitato Parti correlate**: Il Comitato Parti Correlate opera con funzioni consultive e propositive. Il Comitato presidia le tematiche relative alle operazioni con parti correlate di cui al Regolamento Consob 17221/2010 e alle istruzioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, nei limiti del ruolo attribuito agli Amministratori indipendenti dalle citate disposizioni.

Ciascun Comitato è composto da un minimo di tre Consiglieri non esecutivi e in maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza definiti nello Statuto.

❖ **Organo con funzione di controllo**

Il Collegio Sindacale, quale organo con funzione di controllo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca. Esso è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno e vigila sulla funzionalità dello stesso. L'organo con funzione di controllo verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili. Le regole relative alla composizione e al funzionamento, nonché la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni allo stesso spettanti in coerenza con la normativa vigente sono contenute nello Statuto della Banca.

❖ **Amministratore Delegato e Direttore Generale**

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, che attua le politiche approvate dal CdA, esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dallo statuto, dai regolamenti interni e dal Consiglio di Amministrazione e darà esecuzione alle deliberazioni degli organi amministrativi provvedendo tutti gli affari correnti e può subdelegare le proprie attribuzioni nei limiti di quanto stabilito.

In particolare, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sovrintende e coordina, sulla base delle direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione, l'attività di redazione e di revisione dei documenti, dei piani strategici e dei Budget sia della Capogruppo che delle altre Società del Gruppo, ordinari e/o straordinari, al fine di assicurarne la rispondenza con gli

obiettivi e con il disegno imprenditoriale unitario di Gruppo definiti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

❖ **Sistema dei controlli interni**

Per le banche e, di conseguenza, anche per ViViBanca, il sistema dei controlli interni è un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo.
Esso è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare che l'attività svolta sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione attraverso la costante identificazione, misurazione, valutazione e mitigazione dei rischi significativi a cui il Gruppo Bancario è o potrebbe essere esposto.

In particolare, il sistema dei controlli interni si compone di tre tipologie di controllo:

- **controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello")** che sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni (ad esempio, controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione) e che, per quanto possibile, sono incorporati nelle procedure informatiche. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative e di business;
- **controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello")** che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro: o la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; o il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; o la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le unità organizzative che incardinano le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e sono collocate a riporto diretto del Consiglio di Amministrazione della Banca;
- **revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello")** che hanno l'obiettivo di individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché di valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità della struttura organizzativa delle altre componenti del Sistema dei controlli interni e del sistema informativo.

Una simile rete di controlli, insieme ad un corpus normativo che disciplina le attività e i processi decisionali, costituisce un sistema in grado di essere utilizzato anche per prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.
In tale ottica ViViBanca, nella veste di Capogruppo del Gruppo Bancario ViViBanca, si è dotata di un sistema unitario e integrato di controlli interni che consente l'effettivo controllo sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso, sia sull'equilibrio gestionale, sull'organizzazione, sulla situazione tecnica e sulla situazione finanziaria delle singole Società del Gruppo.
Una componente essenziale del sistema dei controlli interni del Gruppo è costituita dalle Funzioni Aziendali di Controllo (Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management, Controllo Rischi ICT e di Sicurezza). Esse svolgono la propria attività, conformemente alla disciplina di vigilanza e alle previsioni dei relativi regolamenti istitutivi, nei confronti delle Società controllate sulla base di specifici accordi di esternalizzazione.

4. Coerenza tra il Modello 231 e Sistema dei Controlli Interni

Le Autorità di Vigilanza hanno da tempo avviato il consolidamento di un *framework* regolamentare secondo il quale un efficiente governo dei rischi costituisce l'elemento centrale

dell'assetto organizzativo e deve accompagnarsi al necessario rafforzamento della cultura e della politica dei controlli.
Nel rispetto di tali orientamenti e per attuare pienamente il Decreto realizzando un'efficace sistema di prevenzione idoneo al raggiungimento delle sue finalità, il presente Modello è stato impostato secondo una struttura organizzativa coerente con il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi della Banca, con i manuali e le disposizioni operative che declinano le attività di controllo di primo e secondo livello, nonché con il generale sistema di regole interne che assolvono alla funzione di disciplinare lo svolgimento delle attività della Banca e di assicurarne la conformità alle norme interne ed esterne.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si fa riferimento:

- ✓ all'attribuzione di ruoli e responsabilità nel rispetto, tra gli altri, dei principi di proporzionalità, segregazione dei ruoli e dei poteri;
- ✓ alla gestione dei rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni;
- ✓ alla disciplina dei flussi informativi tra le varie funzioni, strutture ed Organi.

Sulla base di quanto precede, ViViBanca effettua periodicamente un esame accurato all'interno dei propri processi aziendali per valutare se l'insieme delle regole adottate sia coerente e funzionale a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati di cui al Decreto, che impattano sulla sua operatività.

In tale ottica, tutte le unità organizzative della Banca sono chiamate a individuare le eventuali attività sensibili al compimento dei reati rientranti nel perimetro del D. Lgs. 231/2001, correlati con il proprio ambito operativo e a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che ne costituiscano Protocolli di prevenzione.
I ruoli e le responsabilità di ciascuna unità organizzativa sono disciplinati nell'organigramma del Gruppo Bancario tempo per tempo vigente.

5. Il sistema dei poteri e delle deleghe

A norma di Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato alcune delle proprie attribuzioni all' Amministratore Delegato e Direttore Generale, al fine di assicurare unitarietà alla gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso.
Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai responsabili delle strutture organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti.

La facoltà di delega è esercitata attraverso un processo trasparente, sempre monitorato, graduato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal "delegato", comunque prevedendo l'obbligo di informativa alla funzione delegante. Sono inoltre formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza, sia esterna che interna e le relative facoltà sono attribuite ai dipendenti in forma abbinata o singola.
Tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti, che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza nell'ambito del Gruppo Bancario. Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura

6. Modello di Organizzazione e Gestione nel Gruppo Bancario Vivi Banca

❖ Struttura del Modello

Il Modello adottato dalla Banca, in coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto e nelle Linee Guida ABI:

- individua le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai Reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede adeguati canali informativi che, anche attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e dei soggetti ivi collegati ex D. lgs 24/2023 per motivi connessi – direttamente o indirettamente – alla segnalazione.

Il Modello è costituito da due parti:
La **"Parte Generale**" fornisce una descrizione del quadro normativo di riferimento, del modello di governance e dell'assetto organizzativo della Banca, dei compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza declinati maggiormente in un regolamento ad hoc adottato dall'Organismo stesso, del sistema disciplinare, del piano di formazione e comunicazione attinente al Modello. Fornisce, inoltre, indicazioni in merito alla metodologia impiegata per la definizione del Modello stesso, nonché il sistema dei flussi informativi. Individua, infine, i ruoli e le responsabilità in materia di adozione e aggiornamento del Modello.
La **"Parte Speciale",** organizzata in specifici protocolli per ciascuna categoria di Reato prevista dal Decreto, individua le Attività Sensibili nell'ambito delle quali è più verosimile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231 nonché i presidi di controllo e le misure organizzative adottati dalla Banca al fine di prevenirne la commissione.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello, essendovi allegati, i seguenti documenti:

- **Codice Etico** adottato dalla Capogruppo ViViBanca. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo Bancario riconosce come propri e dei quali è richiesta l'osservanza ai propri esponenti e dipendenti nonché a coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- l'insieme delle **disposizioni di autoregolamentazione** adottate dalla Capogruppo nonché dalle società del Gruppo (policies, regolamenti, protocolli, procedure, disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione di tempo in tempo vigente, tra tali disposizioni si segnalano, *inter alia*, il Regolamento dei flussi informativi dell'OdV,

il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, il Regolamento *whistleblowing*, il Protocollo Anticorruzione, ecc.

❖ Funzione del Modello

Il Modello è finalizzato a formalizzare il sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo implementate dalla Banca al fine di ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte dei destinatari del Modello stesso.
In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto;
- diffondere al suo interno la conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano lo svolgimento delle attività medesime;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;
- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei destinatari.

❖ Destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- gli Esponenti Aziendali (soggetti apicali);
- i Dipendenti, ancorché distaccati presso altre società del Gruppo Bancario (subordinati).

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello (tanto quelle contenute nella Parte Generale quanto quelle della Parte Speciale) e del Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Banca.
Inoltre, i principi alla base del Modello e del Codice Etico, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio singoli protocolli della Parte Speciale) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei soggetti terzi che, pur non appartenendo all'organizzazione della Banca/Gruppo Bancario, operano per conto o nell'interesse della stessa (Collaboratori).

❖ Principi generali di comportamento

E' fatto espresso divieto ai Destinatari del Modello di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, potrebbero, anche solo in via potenziale, diventarlo;

- violare, nella misura in cui siano applicabili a ciascuno dei Destinatari, principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico e nelle norme di autoregolamentazione di cui la Banca si è dotata.

❖ Adozione, evoluzione e aggiornamento del Modello a livello di Gruppo Bancario

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ViViBanca definisce gli elementi di impianto minimali, ma necessari per la prevenzione dei rischi di compimento dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, da attivare a livello di Gruppo**.**
In particolare, la Capogruppo dispone che:

- tutte le società facenti parte del Gruppo, pur nel rispetto della loro autonomia gestionale, adottino un Modello di Organizzazione e Gestione valido ai sensi ed ai fini di cui al Decreto Legislativo n. 231/01;
- le società controllate provvedano alla nomina di un Organismo di Vigilanza; ricercando in tale modo l'uniformità e l'efficacia a livello di Gruppo dei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati.

I Modelli devono essere strutturati su basi organizzative e metodologiche coerenti con le indicazioni della Capogruppo che, come già sopra accennato, prevedono l'obbligatorietà di alcuni specifici elementi di impianto**.**

La Capogruppo definisce i principi/linee guida quanto alla struttura, ai contenuti minimi ed alle modalità di progettazione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione.
Pertanto, il Modello di Organizzazione e Gestione, pur essendo costruito con una matrice comune a livello di Gruppo, è tuttavia logicamente distinto e differenziato per ciascun soggetto.

❖ Verifica di applicazione dei Modelli nel Gruppo

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo chiede agli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo di verificare che le stesse abbiano recepito gli elementi costitutivi di impianto minimali all'interno dei propri Modelli di Organizzazione e Gestione.
Su richiesta dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, la funzione Internal Audit accerta l'effettiva adozione delle componenti comuni del Modello di Organizzazione e Gestione veicolate con la normativa interna di indirizzo.

❖ Aggiornamento dei Modelli nel Gruppo

La Banca provvede ad aggiornare il proprio modello ogni qualvolta il legislatore apporti revisioni normative, (come, ad esempio, l'estensione del perimetro dei Reati presupposto) nonché nelle ipotesi in cui, a livello aziendale, siano introdotte modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo della società.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere a un aggiornamento del Modello. A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche

avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio normativo e delle modifiche organizzative, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi. A seguito della segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera l'aggiornamento del Modello.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza che, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

- **Informativa a terzi**

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, porta a conoscenza e informa i terzi circa l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione, anche tramite pubblicazione sul sito internet della Banca di "Codice Etico", "MOG – Parte Generale".

- **Principi da seguire per l'adozione del Modello da parte delle società del Gruppo Bancario ViViBanca.**

Come sopra detto la Capogruppo ViViBanca, consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.Lgs. 231/001 all'interno dell'intero Gruppo, comunica alle società appartenenti allo stesso, i principi e le linee guida da seguire per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La società I.F.I.VE.R. S.p.A, nomina un proprio Organismo di Vigilanza, che coincide con il Collegio Sindacale, in possesso dei requisiti richiesti dalla legge e adotta in autonomia, con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D. Lgs. 231/01, individuando le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria, rispettiva, organizzazione.

ViViConsumer ha proceduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico, individuato nella figura del Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ViViBanca. La società ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo esprime il proprio parere circa la coerenza dei Modelli adottati dalle società controllate ai principi e alle linee guida da seguire per la relativa adozione, comunicate da ViViBanca alle società del Gruppo e si rende promotore di un'azione di coordinamento delle rispettive attività di vigilanza, prevedendo, inoltre, tra gli stessi, adeguati flussi informativi per la condivisione delle informazioni relative a eventuali criticità riscontrate.

7. Organismo di Vigilanza

7.1. Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul

funzionamento e l'osservanza del Modello e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a un aggiornamento del Modello stesso.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza e autonomia di cui deve essere dotato, le funzioni di Organismo di Vigilanza sono attribuite al Collegio Sindacale, anche in coerenza con le indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circ. n. 285/2013).

Al fine di consentire una sua piena e autonoma capacità operativa, all'Organismo di Vigilanza è attribuito un budget di spesa annuo che potrà essere impiegato, a insindacabile giudizio dell'Organismo stesso e senza la preventiva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, per lo svolgimento della propria attività istituzionale (ad esempio nel caso in cui vi sia la necessità di avvalersi di consulenti esterni che coadiuvino l'Organismo nella vigilanza su determinati processi o aree di interesse).
In ogni caso, delle modalità di impiego del budget annuale, dovrà essere dato conto nella relazione periodica che l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione.

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza a livello di Gruppo, allegato al presente Modello.

7.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni a esso attribuite;
- può avvalersi, attraverso l'utilizzo del budget annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo;
- richiede ai Dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi dei Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente ovvero a evento i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del Modello di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza tramite la piattaforma informatica *LegalityWhistleblowing,* accessibile al link https://gruppovivibanca.segnalazioni.net.
Tale canale informatico risulta altresì idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi del D. Lgs 24/2023. Per la disciplina completa del Sistema interno di segnalazione, si rinvia al Regolamento del Sistema interno di segnalazione (*Whistleblowing).*
Per il dettaglio dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, si rinvia al "Regolamento dei Flussi informativi degli Odv del Gruppo" allegato al presente modello.

8. Risk Assessment - Mappatura e valutazione del rischio reato

L'individuazione dei processi e delle Aree di attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione consente di effettuare un costante monitoraggio delle attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D. Lgs. 231/01.
Attraverso l'individuazione delle Aree a rischio presenti nella propria operatività, ViViBanca ha effettuato, l'esame dei propri processi interni per ogni fattispecie di rischio-reato a essa applicabile, verificandone altresì la validità nel tempo.

Detto esame viene condotto secondo le seguenti modalità:

- le Aree a rischio e i possibili casi di commissione vengono individuati sulla base della mappatura dei processi e dei relativi owner;
- viene mappato il livello di presidio attuale riscontrato, al fine di verificare l'effettivo governo della fattispecie di reato e abbatterne il rischio di realizzazione.

La Mappatura dei rischi e delle attività sensibili costituisce parte integrante del MOG231 e contiene gli esiti dell'attività di Risk Assessment.

9. Aggiornamento, modifiche e integrazioni del modello di ViViBanca.

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono di competenza dell'Organo di supervisione strategica della Banca 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.

Gli interventi di adeguamento/aggiornamento del modello sono 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, 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 di supervisione strategica, qualsiasi evento che, in ogni caso, renda opportuno un aggiornamento del Modello.

10. Sistema disciplinare

❖ 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.
Costituiscono illecito contrattuale i comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni (.) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - nel Codice Etico e nelle procedure e norme interne.

Alla luce dell'importanza rivestita dall'osservanza delle prescrizioni contenute nel modello organizzativo, la Banca, per reagire efficacemente nei confronti di ogni comportamento idoneo a integrare una sua violazione, adotta 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 dall'Organismo di Vigilanza o dal Responsabile del Sistema interno delle violazioni ex D. lgs 24/2023, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite, alla Funzione People Management che sottoporrà alla previa autorizzazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'adozione dei provvedimenti nei confronti del Personale Dipendente.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono segnalati alla Funzione competente dalla funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.
Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono 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 può 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 Banca 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. 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.

❖ Personale Dipendente non Dirigente – Tipologia interventi "sanzionatori"

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) **richiamo scritto**
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 dolosità 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*".

❖ Personale Dirigente -Tipologia interventi "sanzionatori"

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 Banca 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 -.

❖ Soggetti esterni – Previsione specifiche clausole contrattuali

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Banca ovvero alle società controllate 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 Banca ovvero alle società controllate come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto*.*

❖ Componenti del Consiglio di Amministrazione – Adozione adeguate azioni a tutela della Banca

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione che sarà tenuto ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.
Considerando che nella Banca le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono svolte dal Collegio Sindacale, quest'ultimo sarà tenuto ad attuare le necessarie iniziative prescritte dalla legge a tutela della Banca, dei suoi azionisti, dei creditori sociali e dei terzi.

11. Comunicazione e Formazione

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.

❖ Comunicazione

La Funzione Compliance di concerto con la Funzione Organizzazione e Sicurezza e la Funzione People Management provvede alla diffusione del Modello a livello del Gruppo Bancario a tutto il personale dipendente mediante la messa a disposizione del "pacchetto MOG231" sulla intranet aziendale. Ciascun dipendente dovrà dichiarare di aver preso visione, compreso la loro funzione e finalità e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

La Banca e le società controllate mettono a disposizione anche per i neoassunti, all'atto della assunzione, il pacchetto "MOG231"
Ciascun neoassunto dovrà dichiarare di aver preso visione, compreso la loro funzione e finalità e di attenersi al rispetto di quanto in essi prescritto.

Per quanto concerne l'informativa ai soggetti esterni, la Banca mette a disposizione il MOG 231 Parte Generale e il Codice Etico mediante pubblicazione sul proprio sito internet.

❖ Formazione

Il piano di formazione ha l'obiettivo di far conoscere il Modello e, in particolare, di sostenere e supportare adeguatamente coloro che sono coinvolti nelle attività "sensibili".
A tal fine, la Banca determina un piano di formazione del proprio personale a livello del Gruppo Bancario nonché della rete agenziale 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 Funzione People Management di concerto con la Funzione Compliance provvede a sottoporre al Consiglio di Amministrazione il Piano della Formazione anche in tema del MOG231.
In caso di aggiornamento del Modello 231, la Funzione Compliance di concerto con la Funzione People Management, sentito l'Organismo di Vigilanza, procedono con l'attivazione di sessioni informative/formative ad hoc.

12. Parte Speciale

La "Parte Speciale" del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono stati allegati protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A: Reati contro la pubblica amministrazione
- PARTE SPECIALE B: Reati informatici
- PARTE SPECIALE C: Reati societari
- PARTE SPECIALE D: Sicurezza sul Lavoro
- PARTE SPECIALE E: AML & CFT
- PARTE SPECIALE F: Reati tributari.

13. Allegati del Modello

Costituiscono **allegati** del presente Modello 231 – Parte Generale i seguenti documenti:

- Elenco Reati Presupposto
- Mappatura dei rischi e attività sensibili del Gruppo Bancario ViViBanca
- Protocollo Anticorruzione.

14. Parti Integranti del Modello

Costituiscono parte integrante del presente Modello 231 i seguenti **documenti correlati**:

- Codice Etico
- Organigramma Gruppo Bancario
- Regolamento whistleblowing del Gruppo Bancario ViViBanca
- Regolamento dei Flussi Informativi degli OdV del Gruppo Bancario ViViBanca
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza del Gruppo Bancario ViViBanca.