

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS 231/01

Adottato con delibera

del Consiglio di Amministrazione del 22/12/2025

MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
05/10/2020	Prima adozione del Modello secondo le indicazioni di Capogruppo
29/11/2021	Versione aggiornata con il recepimento dei reati previsti dalla Direttiva P.I.F
21/11/2022	Aggiornamento del Modello a seguito della circolare di CCB del 18 febbraio 2022 e comunicazione via mail di CCB di aprile 2022
25/03/2024	Versione aggiornata con nuovi reati di cui: • alla comunicazione via mail di CCB del 10 novembre 2022 inerente a modifiche normative che hanno comportato variazioni a fattispecie di illecito già presenti nelle famiglie di reato identificate nei protocolli di parte speciale del MOG231 della Banca. • all'approvazione in data 23/02/2023 del decreto di attuazione della Direttiva UE 2019/2121 del 27/11/2019 in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere. • all'entrata in vigore la Legge 9/10/2023 n. 137 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105; • Alla legge n. 6/2024, 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." •
22/12/2025	Revisione parte generale con inserimento della descrizione dell'attività e dell'Ente

INDICE

SEZIONE PRIMA.....	4
PREMESSA.....	4
1. GLOSSARIO.....	11
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	14
2.1. Introduzione.....	14
2.2. Le fattispecie di reato	14
3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA	15
3.1. I modelli di organizzazione e gestione	15
3.2. Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01	17
3.3. Il Risk Assessment condotto dalla Banca.....	17
3.4. Adozione ed Evoluzione del Modello.....	18
3.5. Funzione del Modello	18
3.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello	19
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	20
4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)	21
5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	22
5.1. Selezione del Personale	23
5.2. Scelta dei Consulenti esterni.....	23
5.3. Comunicazione del Modello	23
5.4. Formazione	24
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
6.1. Procedimento sanzionatorio.....	25
6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente	25
6.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca	28
6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori	28
SEZIONE SECONDA.....	29
PARTE SPECIALE.....	29
STRUTTURA ED OBIETTIVI	29
Principi generali di comportamento.....	31
Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate	31
Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto	32

Sezione prima

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Banca PrimaCassa, volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

Si premette una sintetica descrizione della configurazione giuridica e societaria della Cassa, del sistema dei controlli, dell'attività esercitata e della sua struttura organizzativa.

Origini, principi ispiratori ed appartenenza al Gruppo Bancario Cassa Centrale Credito Cooperativo Italiano S.p.A.

PrimaCassa è una Banca di credito cooperativo originata dalla fusione della BCC Friuli Centrale, della Banca di Carnia e Gemonese e della BCC Bassa Friulana, tre banche storiche radicate nel territorio sin dai primi decenni del '900.

Ad inizio del 2018, le tre BCC si sono fuse nell'attuale Banca PrimaCassa Credito Cooperativo FVG, stabilendo la sede legale nel Comune di Martignacco (UD), in via Cividina 9, già sede della BCC Friuli Centrale.

La Banca si distingue per la propria funzione sociale e per la scelta di costruire il bene comune. È altresì impegnata ad agire in coerenza con i valori e i principi richiamati nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo e nel Codice Etico di Gruppo e a rendere effettive forme adeguate di democrazia economico - finanziaria e lo scambio mutualistico tra i Soci Cooperatori nonché la partecipazione degli stessi alla vita sociale.

Essa ha lo scopo di favorire i soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi bancari, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione e l'educazione al risparmio e alla previdenza nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera.

PrimaCassa appartiene, assieme ad altre 64 Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali, al Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca la cui Capogruppo, Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A., ha la propria sede legale a Trento.

Oltre alle Banche affiliate, al Gruppo Cassa Centrale appartengono anche altre società che svolgono attività di carattere strumentale o accessorio rispetto a quella tipicamente bancaria. Tra di esse si annoverano: Allitude S.p.A., specializzata in servizi di outsourcing informatico e di back office; Assicura Agenzia ed Assicura Broker che operano in ambito assicurativo; Claris Leasing e Claris Rent operanti nel campo del leasing e del noleggio a lungo termine; NEAM S.A., società di diritto lussemburghese di asset management interamente partecipata dalla Capogruppo; Prestipay specializzata nel credito al consumo.

Il Gruppo trova il proprio fondamento nell' accordo contrattuale tra la Capogruppo e le singole banche, il c.d. contratto di coesione ed i relativi allegati, che disciplina i reciproci doveri e le responsabilità, nonché i diritti e le garanzie solidali derivanti dall'appartenenza al Gruppo.

La Banca è soggetta alla Direzione e Coordinamento della Capogruppo, nel rispetto dei principi di mutualità e di proporzionalità ed è tenuta all'osservanza delle disposizioni dalla stessa emanate.

PrimaCassa – la Governance

Gli organi della Banca ai quali è demandato l'esercizio delle funzioni sociali sono:

- a) l'assemblea dei soci;
- b) il consiglio di amministrazione;
- c) il comitato esecutivo;
- d) il collegio sindacale;
- e) il collegio dei probiviri.

L'assemblea rappresenta l'universalità dei Soci. Tra le sue principali attribuzioni vi sono: l'approvazione del bilancio d'esercizio, la nomina degli organi sociali e la determinazione dei loro compensi, l'approvazione dello statuto e delle sue modifiche, la delibera sulle operazioni di natura straordinaria.

La Banca è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto 9 consiglieri, tra i quali è nominato il Presidente. Il Consiglio d'Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca tranne quelli riservati per legge all'assemblea dei soci.

La legale rappresentanza della Banca è attribuita al Presidente.

Il mandato dei consiglieri ha durata triennale.

Gli amministratori scadono, per un terzo ogni esercizio, alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del relativo bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nel rispetto delle disposizioni di legge e di statuto, ha delegato alcune proprie attribuzioni, riferite nello specifico alla concessione del credito, ad un Comitato Esecutivo, composto da 4 Consiglieri, che durano in carica per un anno

Il Collegio Sindacale della Cassa è composto da tre membri effettivi e da due supplenti, nominati dall'Assemblea dei soci. Esso vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale, inoltre, vigila sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni integrato, collaborando con il rispettivo Organo della Capogruppo. Ai sensi dello Statuto Sociale, il Collegio Sindacale valuta l'adeguatezza e la

funzionalità dell'assetto contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, al fine di assicurare una corretta rappresentazione dei fatti aziendali.

Il Direttore Generale, infatti, supporta il Consiglio di Amministrazione nella funzione di gestione. Il Direttore Generale supporta l'attuazione degli orientamenti strategici, delle linee guida definiti dal Consiglio di Amministrazione e, in tale ambito, la predisposizione delle misure necessarie ad assicurare l'istituzione, il mantenimento e il corretto funzionamento di un efficace Sistema di gestione e controllo dei rischi. Nell'ambito del sistema dei controlli interni, supporta la Cassa nelle iniziative e negli interventi correttivi evidenziati dalle Funzioni aziendali di controllo e portati all'attenzione degli organi aziendali.

Il collegio dei probiviri è un organo interno della Società ed ha la funzione di perseguire la bonaria composizione delle liti che dovessero insorgere tra Socio Cooperatore e Società.

Esso è composto di tre membri effettivi e due supplenti, scelti fra i non Soci e nominati dall'Assemblea.

Il Sistema dei controlli

Le Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Gruppo Bancario Cooperativo emanate dalla Banca d'Italia stabiliscono che le Funzioni aziendali di controllo per le Banche di Credito Cooperativo affiliate sono svolte in regime di esternalizzazione dalla Capogruppo o da altre società del Gruppo Bancario Cooperativo.

I principali attori del sistema dei controlli interni sono gli organi aziendali della Capogruppo, il Comitato Rischi e Sostenibilità della Capogruppo, il Comitato delle Funzioni aziendali di controllo, nonché le Funzioni aziendali di controllo.

Le Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d'Italia prevedono che, nell'ambito del Gruppo Bancario Cooperativo, le funzioni di controllo di secondo e terzo livello siano esternalizzate alla Capogruppo e che, per ciascuna di esse, nelle banche Affiliate sia presente un Referente Interno.

Di seguito si riporta l'attuale assetto delle Funzioni Aziendali di Controllo:

- **Direzione Internal Audit**, con a capo il Chief Audit Officer (CAO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di revisione interna (Internal Audit)" così come definiti nella normativa di riferimento.

La Funzione Internal Audit presiede, secondo un approccio risk-based, da un lato, al controllo del regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi e, dall'altro, alla valutazione della completezza, dell'adeguatezza, della funzionalità e dell'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni, portando all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al Risk Appetite Framework (RAF), al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi e formulando raccomandazioni agli organi aziendali.

- **Direzione Compliance** con a capo il Chief Compliance Officer (CCO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di conformità alle norme (Compliance)" così come definita nella normativa di riferimento.

La Funzione Compliance presiede, secondo un approccio risk-based, alla gestione del rischio di non conformità con riguardo a tutta l'attività aziendale. Ciò attraverso la valutazione dell'adeguatezza delle procedure interne volte a prevenire la violazione di norme esterne (leggi e regolamenti) e di autoregolamentazione (ad esempio Statuto, Contratto di Coesione e Codice Etico) applicabili;

- **Direzione Risk Management**, con a capo il Chief Risk Officer (CRO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di controllo dei rischi (Risk Management)", così come definiti nella normativa di riferimento.

La Funzione Risk Management assolve alle responsabilità e ai compiti previsti dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia per la funzione di controllo dei rischi. Essa fornisce elementi utili agli organi aziendali nella definizione degli indirizzi e delle politiche in materia di gestione dei rischi e garantisce la misurazione e il controllo dell'esposizione alle diverse tipologie di rischio.

Essa è responsabile, inoltre, di individuare, misurare e monitorare i rischi assunti o assumibili, stabilire le attività di controllo e garantire che le anomalie riscontrate siano portate a conoscenza degli organi aziendali affinché possano essere opportunamente gestite;

- **Direzione Antiriciclaggio**, con a capo il Chief Anti-Money Laundering Officer (CAMLO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione Antiriciclaggio" così come definita nella normativa di riferimento.

La Funzione Antiriciclaggio presiede, secondo un approccio risk-based, alla gestione dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo con riguardo all'attività aziendale attraverso la valutazione dell'adeguatezza delle procedure interne volte a prevenire la violazione di norme esterne (leggi e regolamenti) e di autoregolamentazione (ad esempio Statuto e Codici Etici) applicabili.

I Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo assumono il ruolo di Responsabile della rispettiva Funzione di competenza per Cassa Centrale e per le Banche del Gruppo.

Il Consiglio d'Amministrazione di PrimaCassa, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha nominato per ciascuna funzione di controllo esternalizzata (Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management) appositi referenti interni i quali:

- svolgono compiti di supporto per la funzione aziendale di controllo esternalizzata;
- riportano funzionalmente alla funzione aziendale di controllo esternalizzata;
- segnalano tempestivamente eventi o situazioni particolari, suscettibili di modificare i rischi generati dalla controllata.

La Banca ha istituito un Organismo di Vigilanza, coincidente con il Collegio Sindacale, al quale è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Cassa ai

sensi del D.Lgs. 231/01, nonché di segnalare l'opportunità di aggiornamento ai fini di prevenzione dell'imputazione in capo all'Ente della responsabilità amministrativa derivante dal reato.

In particolare, a esso è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello attraverso il compimento di apposite verifiche, anche periodiche;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

Il Soggetto incaricato della revisione legale dei conti nell'ambito delle competenze e responsabilità previste dalla normativa vigente, ha il compito di controllare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta registrazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, nonché quello di verificare che il bilancio d'esercizio corrisponda alle risultanze delle scritture contabili e sia conforme alle norme che lo disciplinano.

Qualora dagli accertamenti eseguiti emergano fatti ritenuti censurabili, la società incaricata informa senza indugio il Collegio Sindacale e le autorità di vigilanza competenti. Il soggetto incaricato della revisione legale dei conti nell'esercizio dei propri compiti interagisce con gli organi aziendali e le

L'attività della Cassa

PrimaCassa ha per oggetto sociale la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme. Essa può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni e i servizi bancari, finanziari e, ove autorizzati, assicurativi consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale, in conformità alle disposizioni emanate dall'Autorità competente. La Società svolge le proprie attività anche nei confronti dei terzi non Soci.

La Società può emettere obbligazioni e altri strumenti finanziari conformemente alle vigenti disposizioni normative, nonché azioni di finanziamento ai sensi dell'articolo 150-ter, comma 2, del TUB, in conformità alle disposizioni del presente Statuto.

La Banca può svolgere l'attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto terzi, a condizione che il committente anticipi il prezzo, in caso di acquisto, o consegna preventivamente gli strumenti finanziari, in caso di vendita

La Società assume, nell'ambito della zona di competenza territoriale, attività di rischio prevalentemente nei confronti dei propri Soci Cooperatori. Tale previsione è rispettata quando più del 50% delle attività di rischio è destinata a Soci Cooperatori.

Una quota non superiore al 5% del totale delle attività di rischio potrà essere assunta al di fuori della zona di competenza territoriale.

La Banca vanta oltre 50.000 clienti

Il capitale sociale della Cassa è suddiviso tra più di 15.000 Soci, per oltre il 90% costituiti da persone fisiche.

PrimaCassa svolge la propria attività Bancaria prevalentemente nel territorio della Provincia di Udine attraverso 33 Succursali. PrimaCassa non si avvale di reti esterne, così come non impiega promotori finanziari o agenti di leasing. La Cassa si avvale di una rete di mediatori creditizi sia in regime di convenzione che non convenzionati.

La Banca non opera all'estero.

I servizi ed i prodotti offerti da PrimaCassa sono allineati a quelli tipicamente offerti in ambito bancario a livello nazionale:

- Conti correnti per persone fisiche e per persone giuridiche;
- Conti deposito;
- Depositi a risparmio;
- Certificati di deposito a tasso fisso o variabile;
- Aperture di credito a tasso fisso o variabile;
- Crediti di firma;
- Casette di Sicurezza
- Mutui chirografari o ipotecari a garanzia Confidi
- Tipologia di prodotti collocati, per categoria.
- Mutui per consumatori, fondiari, ipotecari e chirografari, a tasso fisso, variabile o misto;
- Mutui per imprese, fondiari, ipotecari e chirografari, a tasso fisso, variabile o misto;
- Sconto agrario;
- Effetti al dopo incasso, portafogli anticipi SBF;
- Cessione del credito d'imposta per privati e per aziende;
- Carte di credito e terminali POS di società terze;
- Dossier titoli e servizi di investimento;
- Intermediazione assicurativa;
- Consulenza in materia di servizi di investimento;
- Deposito titoli;

Struttura organizzativa della Banca

La Direzione della Banca è articolata in Aree, composte al loro interno da più Uffici, ed Uffici non facenti parte di Aree.

Le funzioni di controllo e, nello specifico i loro Referenti Interni, sono collocate in staff alla Direzione ed hanno accesso diretto agli organi di gestione e controllo della Cassa.

Sono inoltre collocati in staff alla Direzione i seguenti Aree ed uffici: Area Legale e Segreteria; Area Pianificazione, sostenibilità, controllo di gestione e marketing; Area Gestione del Rischio di Credito; Ufficio Gestione e Sviluppo Persone, Ufficio Amministrazione, Ufficio Tesoreria, Ufficio Soci, Area Organizzazione, al cui interno sono tra l'altro collocati, l'Ufficio Logistica ed Economato e l'ufficio sistemi informativi.

Rispondono inoltre gerarchicamente alla Direzione Generale le seguenti Aree:

- l'Area Crediti, di cui fanno parte l'Ufficio Analisi e Istruttoria, la Segreteria Crediti ed i Crediti Speciali;
- la Direzione Commerciale articolata nei seguenti Uffici: Monitoraggio Commerciale, Servizio Commerciale Evoluto, Sviluppo Commerciale e Finanza;
- l'Area Bancassicurazione, articolata nell'Ufficio Back Office bancassicurazione e nell'Ufficio Gestori bancassicurazione;
- l'Area Corporate articolata in Succursale Corporate ed ufficio Estero;
- l'Area Succursali è composta dall'ufficio Coordinamento Succursali e dalla rete delle Succursali.

Al 31/12/2024, la Cassa si avvaleva di 230 persone, collocate per i due terzi nelle Succursali e per un terzo negli uffici di sede.

Normativa interna

Il Regolamento Generale della Banca, approvato dal Consiglio d'Amministrazione, disciplina compiti e ruoli degli Organi, dei Comitati, delle Aree e degli Uffici nei quali è articolata la Cassa, individuando le responsabilità, i processi e le mansioni in capo a ciascuno di essi.

Per ciascuna unità organizzativa, le mansioni sono distinte sia per processo che per ruolo (Responsabile, addetto etc)

Il documento Deleghe di potere, approvato dal Consiglio d'Amministrazione, disciplina le deleghe di firma e di spesa attribuite agli organi di governo ed alle unità organizzative sia in materia di concessione del credito che con riferimento alle altre funzioni operative.

La Banca adotta ed applica la normativa interna emanata dalla Capogruppo ed articolata in Policies, Regolamenti, Procedure e Controlli di Primo livello ed emana Istruzioni operative di processo, disposizioni operative, comunicazioni e circolari con riguardo a specifici ambiti di dettaglio concernenti l'operatività della Cassa.

Il complessivo corpus regolamentare è pubblicato nella internet aziendale ed è accessibile a tutto il personale dipendente.

I controlli di primo livello sono formalizzati, mappati ed eseguiti attraverso un apposito applicativo accessibile dalla intranet aziendale.

Tutta la normativa interna, oggetto di apposito richiamo all'interno del MOGC, è da considerarsi parte integrante dei protocolli operativi previsti dal MOGC adottato da PrimaCassa.

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231:** 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 ed 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";
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri "soggetti abilitati" ai sensi del Decreto Legislativo n. 58/1998, ossia Banca d'Italia e Consob;
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Banca:** Banca PrimaCassa Credito Cooperativo;
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati

nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale

- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001)
- **Destinatari:** (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti);
- **Disposizioni interne:** insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla Banca;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della Banca, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della Banca;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed 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 (vedi Allegato);

- **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 25-octiesdecies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Introduzione

Il D. Lgs. 231, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231, è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231, da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

2.2. Le fattispecie di reato

La Sezione III del D. Lgs. 231 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. 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, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (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-octiesdecies).

3. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA

3.1. I modelli di organizzazione e gestione

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 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 dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- 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 all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231.

Il D. Lgs. 231 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere da soggetti 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 di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire

- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3.2. Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01

La Banca PrimaCassa ha aderito ad un progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato al progressivo adeguamento del Modello 231 preesistente al fine di conformarlo all'impostazione adottata a livello di Gruppo.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

- fornire alla Banca un **quadro di riferimento aggiornato** in funzione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento
- sviluppare e mettere a disposizione **strumenti** per la conduzione delle **attività di risk assessment** e dei format necessari all'implementazione del Modello 231
- individuare soluzioni condivise circa la possibile **composizione e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**.

Nell'ambito del progetto, pertanto, sono stati analizzati sia i profili giuridici sia i profili organizzativi dei contenuti del D. Lgs. 231, sviluppando approfondimenti metodologici e supporti operativi (profili di funzionamento), per guidare la Banca nell'analisi della propria situazione aziendale e nella decisione delle azioni da intraprendere.

3.3. Il Risk Assessment condotto dalla Banca

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna dei rischi, alimentando un proprio documento di lavoro interno, denominato Data Base delle attività sensibili (DB assessment 231) e curando la predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzato a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni, al fine di procedere poi con l'aggiornamento del MOGC.

Le prime attività di analisi sono state condotte, all'interno del progetto coordinato da Cassa Centrale Banca volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sul sistema delle Banche aderenti, attraverso:

- l'individuazione delle attività sensibili ed il loro approfondimento;
- la raccolta ed analisi dei documenti societari e organizzativi della Banca che, integrata da incontri di approfondimento sulle evidenze emerse in sede di analisi della documentazione aziendale e sulle modalità di svolgimento delle Attività Sensibili, ha consentito di valutare l'idoneità delle contromisure in essere.

Le attività a potenziale rischio sono state individuate a partire dall'analisi dei rischi predisposta da Cassa Centrale opportunamente declinata sull'operatività tipica di una banca. Per ciascuna attività si è provveduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che potrebbe determinare il reato, Unità Organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento dell'attività sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/ controlli individuati, aree di miglioramento.

A valle del completamento dell'analisi è stato completato il Data Base delle attività sensibili e una matrice per la classificazione delle Attività Sensibili in funzione del livello di rischio (da "bassa" ad "alta") e del livello di efficacia dei controlli e delle contromisure (da "inefficaci" a "efficaci") che, consente di:

- rilevare gli scostamenti tra i presidi organizzativi e di controllo esistenti da quelli "ottimali", anche con riferimento a quelli definiti a livello di categoria per garantire il presidio dei rischi, (gap analysis);
- determinare lo scoring di ciascun rischio, finalizzato a una valutazione sia di sintesi sia analitica relativa all'effettivo rischio di commissione dei Reati.

Tale data base, come detto, costituisce lo strumento di lavoro utilizzato dalla Banca per procedere alla modifica/aggiornamento del MOGC ogni volta che essa sia richiesta dai mutamenti organizzativi interni alla struttura, ovvero da modifiche normative interessanti la materia 231.

3.4. Adozione ed Evoluzione del Modello

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della Banca risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un **valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Banca, affinché tengano comportamenti corretti e lineari,** anche un **più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.**

In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati presupposto per la Responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, ma anche in relazione a modifiche che interessano la struttura organizzativa, la Banca provvede ad un sistematico aggiornamento del Risk Assessment e più in generale del Modello 231.

3.5. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Banca. In particolare, attraverso l'adozione ed 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 e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla Banca che disciplinano le stesse attività;
- 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 soggetti apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei promotori.

3.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, Cassa Centrale Banca ha adottato un documento contenente i principi e le linee di indirizzo per l'adozione del Modello e per l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Società del Gruppo e, parallelamente, ha approvato il Codice Etico già recepito all'interno della Banca.

Nella predisposizione del presente Modello la Banca si è pertanto conformata ai principi generali ed alle indicazioni espresse nelle Linee Guida della Capogruppo, come da ultimo aggiornate con delibera del Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo di data 14/12/2023, recepite dalla Banca con delibera consiliare del 29/01/2024.

Struttura

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto, e da una "Parte Speciale", in cui vengono individuate le diverse attività della Banca che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della Banca dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possono essere realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello, pur non essendovi allegati, i richiamati:

- Codice Etico, adottato dalla Banca; esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei

- propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Regolamento Disciplinare della Banca e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l'utilizzo degli strumenti informatici;
 - Regolamento interno in materia di segnalazioni delle violazioni;
 - l'insieme delle disposizioni di autoregolamentazione adottate dalla Banca (policies, regolamenti, procedure, disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione di tempo in tempo vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.
 - Regolamento flussi informativi che disciplina e regola i flussi che, su base periodica ovvero con tempestività, la struttura deve mettere a disposizione dell'ODV per consentire a quest'ultimo di svolgere l'attività di vigilanza sul MOGC.

Attività propedeutiche

Per poter definire il Modello (e i relativi aggiornamenti), la Banca ha svolto (e intende svolgere in via continuativa) una serie di attività, e precisamente:

- identificazione e valutazione delle attività a rischio di compimento dei Reati;
- censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato considerate;
- analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.

A tal fine, sono recepiti all'interno della Parte Speciale del presente Modello i risultati del Risk Assessment condotto dalla Banca, integrati dai risultati delle nuove analisi svolte sulle fattispecie di reato via via ricomprese nell'ambito del Decreto.

Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta/indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantire l'effettività e l'efficacia. Ciò ferma restando la possibilità per il CDA di procedere in autonomia ed a prescindere dalla proposta dell'ODV all'aggiornamento del MOGC.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. La composizione e le caratteristiche 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 231 e di individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al Collegio Sindacale.

In ogni caso 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.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con Cassa Centrale Banca, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione. (Per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231)
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

4.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;

- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- 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 del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi (come definiti dal Regolamento flussi) relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenziando i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 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 secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di whistleblowing.

4.3. Segnalazioni

La normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing, a cui espressamente si rinvia, riconosce, ai soggetti legittimati, la facoltà di poter segnalare le violazioni delle normative interne ed esterne nelle materie ivi elencate. In tale ambito rientrano anche le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del presente Modello. Nello specifico, la Banca ha previsto un canale di segnalazione che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante per il tramite di una piattaforma informatica, disponibile in apposita sezione del sito aziendale, che consente la segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

Il menzionato rinvio alla normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing deve intendersi riferito anche alle misure di tutela (compreso il divieto di ritorsioni) riconosciute ai segnalanti nonché a tutti i soggetti indicati dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti, e Collaboratori in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti i Destinatari devono avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Banca ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

5.1. Selezione del Personale

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

La Banca si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

5.2. Scelta dei Consulenti esterni

La scelta e la gestione dei Consulenti devono rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con Consulenti devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello adottato dalla Banca;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Consulente, o che sono designate responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

5.3. Comunicazione del Modello

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari.

Il piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con l'Ufficio Risorse Umane.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante consegna di copia cartacea o recapito con mezzo informatico.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet della Banca e sul portale/ sulla intranet aziendale e/o nel database informativo della Banca.

5.4. Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne e, può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Banca e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello organizzativo, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati Reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti Destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Banca è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

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

di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca ed i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in modo adeguato e proporzionale.

6.1. Procedimento sanzionatorio

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Banca, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i requisiti, al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

6.2. Misure nei confronti del Personale dipendente

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Banca e disponibili sulla intranet aziendale e/o sul database informativo della Banca, ai quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Banca, ossia:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

In particolare:

- ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei Reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Banca;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;
- nei casi di violazione di minore gravità, prive di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal Regolamento disciplinare interno della Banca - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Banca può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo l'Ufficio Risorse Umane responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Banca (vd. Regolamento Disciplinare).

Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla Banca.

Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al Direttore Generale, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 9 gennaio 2019.

Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. - per giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti in posizione apicale

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale e/o del Vice-Direttore Generale. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti

6.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca

Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli altri Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti.

Sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli altri Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti.

6.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner, Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Banca.

Sezione seconda

PARTE SPECIALE

Struttura ed obiettivi

La “Parte Speciale” del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono state create 20 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A:
 - 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
 - Art. 25 – Peculato, Indebita destinazione di denaro o cose mobili, Concussione, Corruzione e induzione a dare o promettere utilità;
- PARTE SPECIALE B:
 - Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
 - Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
 - Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
 - Art. 25-ter - Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
 - Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
 - Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale
- PARTE SPECIALE H:
 - Art. 25-sexies - Abusi di mercato
 - Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)
- PARTE SPECIALE I:
 - Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- PARTE SPECIALE L:
 - Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- PARTE SPECIALE M:
 - Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE N:
 - Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE O:

- Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE P:
 - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE Q:
 - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE R:
 - Art. 25-quaterdecies – 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
- PARTE SPECIALE S:
 - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE T:
 - Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando
- PARTE SPECIALE U:
 - Art. 25-octies-1 – Reati frode e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
- PARTE SPECIALE V:
 - Art. 25-septiesdecies, 25 octiesdecies – Reati contro il patrimonio culturale

Per ogni tipologia di reato sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- "REGOLAMENTAZIONE", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;
- "PROCEDURE", ossia l'insieme delle procedure adottate dalla Banca per la gestione ed il controllo dei processi di lavoro;
- "SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI", articolato in:
 - controlli di linea
 - controlli di secondo livello (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management) esternalizzati presso la Capogruppo;
 - controlli di terzo livello (Internal Audit) esternalizzati presso la Capogruppo.
- "CONTROLLI ESTERNI"

La REGOLAMENTAZIONE e le PROCEDURE sono portate a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, Ordini di Servizio) nonché tramite pubblicazione sul database informativo della Banca.

Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della Banca al fine di prevenire i suddetti Reati.

Principi generali di comportamento

È fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Banca, 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, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate

Nella realizzazione delle attività che hanno condotto alla formulazione del presente Modello, la Banca, dopo avere effettuato un attento esame dei reati considerati dal Decreto, ha proceduto ad individuare i principali controlli destinati a presidiare il rischio di commissione dei reati medesimi.

Tali regole, peraltro, si affiancano ai principi etici (di carattere, ovviamente, più generale) cui devono conformarsi l'attività ed il comportamento di tutto il personale, nonché di tutti coloro che collaborano a qualsivoglia titolo con la Banca stessa: principi che sono contenuti nel "Codice Etico" diffuso presso i dipendenti, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Gli standard di controllo così individuati vengono a costituire il complesso di regole che costituisce il contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca.

Tali regole, nella loro generalità, risultano già da tempo adottate dalla Banca, essendo presenti nella regolamentazione interna, e sono oggetto, laddove necessario, di interventi d'implementazione.

Per il corretto svolgimento delle attività valgono le istruzioni generali o particolari impartite nel tempo mediante testi unici, circolari, disposizioni operative e comunicazioni di servizio non in contrasto con le disposizioni di vigilanza.

La Direzione della Banca, i responsabili di Area e delle unità organizzative e di funzione hanno l'obbligo di segnalare agli organi preposti ad attività di controllo eventuali anomalie e situazioni che possono determinare rischi rilevanti per l'intermediario.

Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto

Con riguardo ai diversi reati previsti dal Decreto, la Banca si è dotata di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

Normativa aziendale: la Banca si è da tempo dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio) idoneo a fornire, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte. Tale sistema viene regolarmente aggiornato in seguito alle eventuali evoluzioni normative.

Regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi: l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi è rigidamente regolamentato da disposizioni che, in modo specifico e dettagliato, individuano i soggetti ai quali, con riguardo ai diversi atti e alle diverse operatività, sono riconosciuti tali poteri nonché le modalità e le limitazioni con le quali essi devono essere esercitati (limiti d'importo riferiti all'operazione, diversi a seconda del grado ricoperto, e/o modalità di abbinamento di firme di diversi soggetti).

Segregazione dei compiti: lo svolgimento compiti all'interno della Banca è improntato ai principi di una rigorosa separazione tra l'attività di chi esegue, l'attività di chi autorizza e quella di chi controlla.

Tracciabilità dei processi: l'operatività svolta all'interno della Banca regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, delle fonti e degli elementi informativi relativi alle comunicazioni inerenti le specifiche di cui ai reati previsti dal Decreto.

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da attività sensibili ai reati e da parte delle funzioni di controllo.