Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs.231/2001

Parte I – Parte Generale

Roma, Agosto 2026

INDICE

PARTE I – PARTE GENERALE

1 PREMESSA

1.1 Struttura del Modello

Il documento descrittivo del Modello di Banca UBAE è articolato come segue:

- **Parte I – Parte Generale**: nella Parte Generale del Modello sono descritte:
  - le responsabilità nell'approvazione, nel recepimento e nell'adeguamento del Modello;
  - le caratteristiche salienti del sistema dei controlli interni;
  - i ruoli e le responsabilità delle funzioni di controllo e delle altre strutture aziendali;
  - i destinatari del Modello;
  - la mappa delle attività aziendali a rischio reato;
  - il Codice etico e deontologico;
  - le modalità di comunicazione e diffusione del Modello e del Codice Etico;
  - i protocolli di controllo;
  - le modalità di formazione ed informazione dei dipendenti;
  - le modalità di informazione a soggetti terzi;
  - il Sistema Disciplinare;
  - la composizione, la funzione ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
  - i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- **Parte II – I reati previsti dal D. Lgs. 231/2001**: nella Parte II vengono illustrate le fattispecie di reato la cui commissione nell'interesse o a vantaggio della Società può determinare, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa della medesima;
- **Parte III – Mappa delle Attività aziendali a rischio reato**: nella Parte III sono indicate le attività aziendali che risultano sensibili alla commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001. Per ogni attività sensibile sono indicati i corrispondenti processi aziendali e le strutture aziendali interessate.
- **Parte IV – Protocolli di controllo**: la Parte IV si compone dei protocolli di controllo per i reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

1.2 Definizioni

Nel presente documento e nelle relative appendici ed allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- "**ANAC**": l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione;
- **"Autorità":** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Ufficio Italiano Cambi, "Garante della privacy", Autorità per la Vigilanza sui lavori pubblici, e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere;
- **"Attività aziendali a rischio reato":** operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- **"Autonomi"**: i soggetti che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile, inclusi i soggetti indicati al

capo I della Legge 22 maggio 2017, n. 81;

- **"Banca",** o **"Società":** Banca UBAE S.p.A.;
- "**Candidati**": i soggetti che partecipano a un processo di selezione per una posizione lavorativa da dipendente presso la Banca;
- **"CCNL":** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito, finanziarie e strumentali;
- **"Codice Etico e Deontologico":** dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- **"Collaboratori"**: i soggetti che intrattengono con la Banca un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- **"Collegio Sindacale"**: il collegio sindacale della Banca;
- **"Compliance e Antiriciclaggio"**: la funzione compliance e antiriciclaggio della Banca;
- "**Consulenti**": i soggetti che intrattengono con la Banca rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura consulenziale;
- "**Consiglio di Amministrazione**": il consiglio di amministrazione della Banca;
- **"D. Lgs. 231/2001"** o **"Decreto":** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300",* pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- **"D. Lgs. 24/2023"** o **"Decreto Whistleblowing"**: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023;
- **"Destinatari":** Soci**,** Amministratori, componenti del Collegio Sindacale e dell'O.d.V., Dipendenti e i collaboratori della Società;
- **"Dipendenti" e "Personale":** tutti coloro che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti e i componenti della Direzione Generale;
- **"Direttore Generale":** il direttore generale della Banca;
- **"Direzione Personale":** la direzione personale della Banca;
- "**Divulgazioni Pubbliche**": l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- "**Facilitatori**": le persone fisiche che assistono una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **"Fornitori"**: i soggetti, sia pubblici che privati, che intrattengono con la Banca rapporti contrattuali aventi ad oggetto la fornitura di beni o la prestazione di

servizi;

- **"Funzione Organizzazione"**: la funzione organizzazione della Banca;
- **"Internal Audit"**: la funzione internal audit della Banca;
- **"Legale"**: la funzione legale della Banca;
- "**Liberi Professionisti**": i soggetti, diversi dai Consulenti, che intrattengono con la Banca rapporti contrattuali aventi ad oggetto la prestazione di servizi di natura intellettuale;
- **"Linee Guida":** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 diramate dall'ABI;
- **"Modello":** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e relative Parti Speciali), incluso il Codice etico e Deontologico, e ogni policy e/o regolamento e procedura, manuale o comunicazione di servizio, ecc., ivi richiamati;
- **"Organi Sociali":** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo ed il Collegio Sindacale della Società;
- **"Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.":** Organismo, previsto dall'art. 6 del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **"Outsourcer":** ente al quale la Società ha esternalizzato, in tutto o in parte, attività rientranti nel proprio perimetro operativo;
- **"P.A.":** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **"Processo sensibile":** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **"Protocollo di controllo":** documento che contiene, per il/i reato/reati ex D.Lgs. 231/2001, la rappresentazione dell'insieme dei presidi organizzativi ed informatici previsti nei processi aziendali ed ispirati ai principi generali del Modello.
- **"Persona Segnalante"**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- "**Persona Coinvolta**": la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **"Reati":** i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro);
- **"Risk Management"**: la funzione risk management della Banca;
- **"Sistema dei controlli interni" o "SCI":** Sistema dei controlli interni adottato dalla Società in ottemperanza a quanto previsto dalle Istruzioni di vigilanza della Banca d'Italia;
- **"Sistema Disciplinare":** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;

- "**Segnalazione**": la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riguardanti violazioni commesse o che potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico. Laddove non espressamente specificato, per Segnalazioni si intendono sia le segnalazioni ai sensi dell'art. 52-bis del TUB sia le segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023;
- "**Segnalazione Esterna**": la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC;
- "**Segnalazione Interna**": la Segnalazione presentata tramite il canale di segnalazione interna istituito presso la Banca;
- **"Soggetti Apicali":** il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Comitato Esecutivo, il Direttore Generale, il Condirettore Generale ed i Vice Direttori Generali, nonché i soggetti titolari di deleghe di poteri conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione;
- **"TUB"**: Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385, recante "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 230 del 30 settembre 1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

1.3 Il contenuto del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato — in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 — il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da soggetti che rivestano 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 esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali[1] il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A. (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".*

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "organismo di controllo dell'ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

[1] L'elenco dei reati inclusi nel perimetro di applicabilità del D.Lgs 231/2001 è presente nell'Allegato 1, mentre per una trattazione più ampia delle singole fattispecie si rinvia alla "**Parte II – I reati previsti dal D. Lgs. 231/2001" del Modello**.

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ipotesi di reato commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "soggetti apicali"), l'ente non risponde se prova che: (i) 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; *(ii)* il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; *(iii)* non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai modelli; *(iv)* i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente sarà chiamato a rispondere del reato qualora la commissione del medesimo sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

1.4 Le linee guida emanate dell'ABI

In ragione dell'appartenenza all'Associazione Bancaria Italiana (ABI), nella predisposizione del presente documento la Banca ha opportunamente tenuto conto delle Linee Guida predisposte da quest'ultima.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Banca rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della società.

2 RESPONSABILITÀ NELL'APPROVAZIONE, NEL RECEPIMENTO E NELL'ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente. È, pertanto rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, il presente Modello, i cui principi e regole operative integrano il più generale modello organizzativo attualmente in vigore presso la Banca.

Ogni successiva modifica o integrazione del Modello – salvo quanto di seguito specificato per i Protocolli di controllo di cui alla Parte IV del presente Modello – avviene mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- definire o adeguare le linee di indirizzo del Modello in modo che le analisi riscontrate nella gestione dei principali reati presupposto afferenti alla Banca risultino correttamente indirizzati e presidiati;
- definire/adeguare le strategie e le politiche di gestione di ciascun reato presupposto, determinando gli standard di impianto ed i limiti di assunzione di rischio a livello di Banca;
- conferire al Direttore Generale poteri e mezzi adeguati alla realizzazione ed al mantenimento del Modello.

L'adozione e le successive modifiche/integrazioni/revisioni dei Protocolli di controllo competono al Direttore Generale, sentito il Collegio Sindacale.

Inoltre, il Direttore Generale ha il compito di attuare le linee d'indirizzo stabilite dal Consiglio di Amministrazione, impartendo a sua volta specifiche disposizioni alle opportune strutture aziendali della Banca. Queste ultime assicurano per ciascun reato presupposto, limitatamente al proprio ambito di competenza, la realizzazione dell'impianto di presidio definendo:

- procedure formalizzate per tutte le attività sensibili alla commissione del reato presupposto che garantiscano la rilevazione, la gestione e il controllo del reato stesso;
- flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguimento degli obiettivi, nonché il rispetto delle normative.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate dall'ABI nelle proprie Linee Guida, le attività che il Consiglio di Amministrazione ritiene di porre in essere per la valutazione del Modello esistente sono qui di seguito elencate:

- identificazione dell'ambito di operatività aziendale da ricomprendere nel Modello e mappatura dettagliata delle Attività aziendali a rischio reato, che necessitano di essere sottoposte ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività aziendali a rischio reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata posta alla:
  - definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
  - definizione dei processi della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
  - definizione delle modalità di formazione del Personale;
  - definizione dell'informativa da fornire agli altri soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;

- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- introduzione di misure adeguate atte a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello da parte dei soggetti apicali;
- definizione delle strutture e dei Processi sensibili, prevedendone l'aggiornamento in caso di modifiche significative all'organizzazione dell'ente.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza, sulla base di quanto previsto dall'art. 6, comma I lettera b) del Decreto e, in ordine ai protocolli della parte speciale, al Direttore Generale.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello, avvalendosi del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

2.1 Elementi del Modello

Il Modello, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, si compone dei seguenti elementi:

- **Mappa delle Attività aziendali a rischio reato**: collega i reati ex D. Lgs 231/2001 alle attività della Banca maggiormente sensibili alla commissione degli stessi (con riferimento alla "Parte III - Mappa delle attività aziendali a rischio reato" del Modello).
- **Codice Etico e Deontologico**: contiene i principi e i valori etici alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale nonché le principali regole comportamentali da osservare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni della Società.
- **Sistema disciplinare**: definisce le azioni disciplinari da comminare ai soggetti (Dipendenti o terze parti) responsabili di violazione delle norme aziendali, dei protocolli di controllo e in generale delle altre componenti del Modello.
- **Sistema delle deleghe e dei poteri**: definisce l'organizzazione aziendale in termini di strutture, responsabilità e attività secondo un assetto ispirato ai principi di separazione funzionale e contrapposizione degli interessi; definisce, inoltre, le attribuzioni dei poteri aziendali e delle relative deleghe in modo coerente con i principi di separazione delle responsabilità definiti a livello di assetto organizzativo.
- **Piano di formazione e comunicazione**: identifica le attività di comunicazione a tutti gli interessati delle principali regole e disposizioni previste dal Modello adottato;
- **Funzione e operatività dell'Organismo di Vigilanza**: identifica l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato, oltre che a curarne l'aggiornamento dinamico in funzione delle evoluzioni organizzative della società e della normativa in vigore;
- **Flussi informativi**: rappresentano le forme di comunicazione e di scambio continuo e periodico di informazioni complete, tempestive ed accurate da e verso l'Organismo di Vigilanza, in relazione alle competenze gestorie e di controllo, idonee a consentire a ciascun organo/struttura aziendale di disporre delle informazioni necessarie allo svolgimento effettivo e consapevole dei rispettivi compiti;
- **Protocolli di controllo**: rappresentano i requisiti formali e procedurali (cosiddetti presidi) che la Banca ha adottato al fine di programmare la formazione e l'attuazione

delle decisioni, che i destinatari del modello di organizzazione e di gestione sono tenuti ad osservare ai fini della prevenzione dei rischi-reato in esame. Sono previsti protocolli di controllo per ciascun reato ex D. Lgs. 231/2001 (Per il dettaglio dei protocolli in essere si rimanda alla "Parte IV – Protocolli di controllo" del Modello).

3 CARATTERISTICHE SALIENTI DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema dei controlli interni coinvolge ogni comparto dell'attività della Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo le possibili situazioni di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Direzione Generale, le funzioni di controllo di I livello (espletato dalle unità organizzative di linea), di II livello (Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio, quest'ultima anche in supporto al Collegio Sindacale in veste di O.d.V.) e di III livello (Internal Audit anche in supporto al Collegio Sindacale in veste di O.d.V.), e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

È peraltro necessario che i modelli previsti dal Decreto, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno in essere presso la Società e che pertanto il Sistema dei controlli interni esistente sia in grado, con gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Tuttavia, sensibile alla prioritaria esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri Dipendenti, il Consiglio di Amministrazione adotta il presente Modello nella convinzione che la sua efficace attuazione non solo consenta alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliori, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance,* limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex *post)* che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei Processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentiranno:

- al potenziale autore del reato di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della forte riprovazione della Società nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Società di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

I capitoli seguenti contengono la dettagliata illustrazione dei fattori qualificanti il Modello che il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene ineludibili ai fini della efficace implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4 RUOLI E RESPONSABILITÀ DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E DELLE ALTRE STRUTTURE AZIENDALI

Nell'ambito del sistema dei controlli interni della Banca si individuano i seguenti ruoli e compiti di controllo, inquadrati nei livelli previsti dalle disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013):

- Primo livello: Controlli di linea (svolti dalle stesse unità organizzative di linea);
- Secondo livello: Funzione di Risk Management, Funzione di Compliance e Antiriciclaggio;
- Terzo livello: Funzione di Internal Audit.

I responsabili delle funzioni di II e III livello devono soddisfare i requisiti previsti per le singole funzioni dalla normativa. L'indipendenza, in particolare, è garantita dalla possibilità di un'informativa diretta alla Direzione Generale e agli Organi Sociali, e dalla separazione dalle unità organizzative di linea che assumono il rischio e su cui si effettuano gli accertamenti.

4.1.1 La Funzione di Internal Audit (controlli di terzo livello)

La funzione di Internal Audit assicura, in generale, una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Banca al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo Sistema dei controlli interni.

Nello svolgimento delle proprie attività si attiene a quanto previsto dal proprio regolamento interno in recepimento di quanto disposto dal funzionigramma aziendale.

La funzione Internal Audit verifica che le strutture organizzative, i processi ed i controlli siano idonei a garantire il corretto svolgimento dell'operatività connessa alle Attività aziendali a rischio reato.

Con specifico riferimento ai rischi di responsabilità amministrativa introdotti dal D.Lgs 231/2001, la funzione di Internal Audit supporta l'Organismo di Vigilanza nelle proprie attività di controllo. In particolare, la funzione Internal Audit vigila, attraverso l'esecuzione di verifiche periodiche, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ovvero vigila sull'adeguatezza delle procedure, dei processi e dei controlli a garantire il corretto svolgimento delle Attività aziendali a rischio reato.

4.1.2 La funzione di Risk Management (controlli di secondo livello)

Vengono ricondotte alla funzione di Risk Management le diverse attività caratterizzate da un comune indirizzamento alla formazione delle basi conoscitive sulle quali vengono poi disegnate le strategie e le analisi dei profili di rischio/rendimento della Banca.

La funzione di Risk Management è competente di tutte le attività riconducibili alla problematica dei rischi aziendali:

- supporta il processo di identificazione e valutazione dei rischi presenti nelle diverse attività aziendali, funzionale alla verifica ed eventuale rafforzamento dei controlli previsti sui processi;
- verifica il funzionamento del sistema di gestione dei rischi volto ad assicurare che l'impianto del sistema sia in grado di garantire il monitoraggio dei rischi assunti durante l'operatività nell'ambito delle attività sensibili;
- definisce i controlli volti ad assicurare il monitoraggio dei rischi assunti durante l'operatività nell'ambito delle attività sensibili.

Nello svolgimento delle proprie attività si attiene a quanto previsto dal proprio regolamento interno in recepimento di quanto disposto dal funzionigramma aziendale.

4.1.3 La funzione di Compliance e Antiriciclaggio (controlli di secondo livello)

La funzione di Compliance e Antiriciclaggio, in riferimento al proprio perimetro di intervento, si adopera affinché nel continuo la presenza di regole, procedure e prassi operative sia in grado di prevenire efficacemente violazioni o infrazioni alle norme vigenti.

Verifica che i processi, le procedure ed i controlli delle Attività aziendali a rischio reato siano idonei a garantire il presidio del rischio di non conformità.

Nello svolgimento delle proprie attività si attiene a quanto previsto dal proprio regolamento interno in recepimento di quanto disposto dal funzionigramma aziendale.

Con specifico riferimento al D.Lgs. 231/2001:

- verifica la conformità delle procedure, dei processi e dei controlli sulla base della capacità degli stessi di garantire il presidio del rischio di non conformità in linea con l'evoluzione della normativa, proponendo all'Organismo di Vigilanza, in caso di riscontrata difformità,

variazioni al Modello, avvalendosi del supporto delle altre Funzioni eventualmente interessate;

- fornisce rendicontazione dell'attività normalmente svolta all'Organismo di Vigilanza o specifiche informative su richieste specifiche dello stesso.

In materia di antiriciclaggio, la funzione Compliance e Antiriciclaggio, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia, è incaricata di specifiche attività di controllo in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, operando in coerenza con le attribuzioni rivenienti dalle disposizioni regolamentari e nel rispetto delle procedure organizzative aziendali.

In particolare, verifica:

- in modo continuativo, il grado di adeguatezza dell'assetto organizzativo aziendale e la sua conformità rispetto alla disciplina di riferimento e vigila sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;
- periodicamente l'allineamento tra le varie procedure contabili settoriali di gestione e quella di alimentazione dell'Archivio Unico Informatico;
- mediante controlli sistematici anche di tipo ispettivo:
  - il costante rispetto dell'obbligo di adeguata verifica, sia nella fase di instaurazione del rapporto che nello svilupparsi nel tempo della relazione;
  - l'effettiva acquisizione e l'ordinata conservazione dei dati e documenti prescritti;
  - il corretto funzionamento dell'Archivio Unico Informatico;
  - l'effettivo grado di coinvolgimento del personale dipendente e dei collaboratori nonché dei responsabili delle strutture centrali e periferiche, nell'attuazione dell'obbligo della "collaborazione attiva".

4.1.4 La funzione Legale

La funzione Legale è competente per ogni aspetto di natura legale che coinvolga la Banca, fatta eccezione per le problematiche attinenti alla materia giuslavoristica, previdenziale e fiscale.

Si attiene, nello svolgimento delle proprie attività, a quanto previsto dal funzionigramma aziendale.

Con specifico riferimento al D. Lgs. 231/2001:

- monitora l'evoluzione della normativa e formula all'Organismo di Vigilanza, a seguito dell'introduzione di nuovi reati, una proposta di aggiornamento del Modello (Parte I – parte generale e Parte II – i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001);
- informa la funzione Organizzazione – Servizio sviluppo organizzativo e normativo circa l'introduzione di nuovi reati ai fini sia dell'aggiornamento del Modello, ivi compresi la "Matrice attività sensibili – reati presupposto" (cfr. par. 6) e i relativi Protocolli di controllo, che dell'analisi del correlato impatto sui processi aziendali.

4.1.5 La Direzione del Personale

La **Direzione del Personale**, al fine di meglio presidiare la coerenza della struttura organizzativa e dei meccanismi di governance rispetto agli obiettivi perseguiti col Modello, ha la responsabilità di:

- definire la struttura organizzativa, articolandone missioni, organigrammi e funzioni, sulla base delle disposizioni impartite dalla Direzione Generale su indirizzo del Consiglio di Amministrazione;
- definire le regole per il disegno, l'ufficializzazione e la gestione dei processi organizzativi;
- supportare la progettazione dei processi organizzativi, ovvero, validare le procedure definite da altre funzioni, al fine di garantirne la coerenza con il disegno organizzativo complessivo;

- supportare le unità organizzative di linea interessate nella definizione dei flussi informativi destinati all'Organismo di Vigilanza;
- adeguare il sistema normativo aziendale (a seguito di modifiche concernenti la normativa cogente, l'assetto organizzativo aziendale e/o le procedure operative) sulla base delle disposizioni impartite dalla Direzione Generale su indirizzo del Consiglio di Amministrazione;
- sulla base delle disposizioni impartite dall'Organismo di Vigilanza (a seguito di modifiche concernenti la normativa cogente, l'assetto organizzativo aziendale e/o le procedure operative che risultino rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001), adeguare il Modello con il supporto della Funzione Legale, della Funzione Compliance e Antiriciclaggio e della Direzione del Personale nonché, più in generale, delle strutture aziendali che, per quanto di propria competenza, risultino interessate nell'attività di adeguamento necessaria;
- diffondere la normativa interna aziendale a tutta la struttura della Banca attraverso la rete Intranet;
- aggiornare la "Matrice attività sensibili – reati presupposto" ed i relativi Protocolli di controllo ed analizzare il correlato impatto sui processi aziendali, sulla base dell'informativa resa dalla Funzione Legale, in conformità al paragrafo 4.1.4.

4.1.6 Le Unità organizzative di linea

Alle Unità organizzative di linea è assegnata la responsabilità dell'esecuzione, del buon funzionamento e della efficace applicazione nel tempo dei processi e dei controlli.

Nello svolgimento delle proprie attività si attengono a quanto previsto dal Funzionigramma aziendale.

Agli specifici fini del Decreto, le Unità organizzative di linea hanno la responsabilità di:

- rivedere, alla luce dei principi di comportamento e dei requisiti di controllo prescritti per la disciplina delle attività sensibili (nel Codice Etico e Deontologico, nei Protocolli di controllo e più in generale nel Modello), i processi di propria competenza, al fine di renderli adeguati a prevenire comportamenti illeciti;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità o comportamenti anomali rispetto a quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e Deontologico;
- a porre in essere (con il supporto della Funzione Organizzazione) gli interventi segnalati.

In particolare, le Unità organizzative di linea per le attività sensibili devono prestare la massima e costante cura nel verificare l'esistenza, nel segnalare all'Organismo di Vigilanza e nel porre rimedio (con il supporto della Funzione Organizzazione) ad eventuali carenze di normative o di procedure che potrebbero dar luogo a prevedibili rischi di commissione di reati presupposto, nell'ambito delle attività di propria competenza.

5 I DESTINATARI DEL MODELLO

I Destinatari del Modello sono i soggetti individuati dalla Banca che sono sottoposti ai controlli, ai protocolli di controllo e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso e dal cui comportamento potrebbe sorgere la responsabilità amministrativa della Società. Ai fini del presente documento, sono nello specifico definiti Destinatari del Modello le seguenti figure:

- i soci;
- il presidente del Consiglio di Amministrazione;
- gli amministratori esecutivi, non esecutivi ed indipendenti;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza;

- i Dipendenti;
- i collaboratori (ossia, coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione).

Nell'elaborazione del presente Modello, si è reso necessario individuare, mediante un'analisi di tutte la struttura aziendale, le principali fattispecie di rischio/reato e le possibili modalità di realizzazione dei reati.

Al fine dell'individuazione delle Attività aziendali a rischio reato, assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto.

In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale, nonché i soggetti titolari di deleghe di potere da questi conferite direttamente costituiscono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- gli altri dipendenti, operando sotto la direzione o la vigilanza di-uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Banca intrattiene rapporti stabili e continuativi rileva la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Banca di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- poteri disciplinari e di censura.

Si precisa come non siano ricompresi nel novero dei Destinatari del Modello quei soggetti, quali gli outsourcer, i professionisti, i consulenti e i fornitori, in relazione ai quali non sia prefigurabile l'esercizio di un potere di direzione e vigilanza da parte di un Soggetto Apicale.

Ciò nondimeno, attraverso apposite pattuizioni contrattuali, tali soggetti saranno tenuti al rispetto del Codice Etico e Deontologico, dei cui contenuti dovranno essere opportunamente resi edotti, nonché all'osservanza delle specifiche procedure aziendali di volta in volta applicabili.

6 MAPPA DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO

Con le precipue finalità di:

- di identificare le unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività aziendali a rischio reato;
- individuare le principali fattispecie di rischio/reato, delineare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti

è stata condotta un'attività di mappatura delle Attività aziendali a rischio reato i cui risultati sono schematizzati nella "Matrice rischio/reato" contenuta nella Parte III del presente Modello. Per la descrizione delle occasioni e delle modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti si rinvia a quanto più in dettaglio riportato nelle schede di valutazione predisposte per ciascuna funzione aziendale.

7 CODICE ETICO E DEONTOLOGICO

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato e successivamente aggiornato nel tempo il Codice Etico e Deontologico di UBAE.

È opportuno precisare che il Codice Etico e Deontologico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

Il Codice Etico e Deontologico sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento sia con riferimento alle novità legislative, sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

8 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO E DEONTOLOGICO

Il Modello è pubblicato con le seguenti modalità:

- alla prima edizione e ad ogni revisione:
  - ✓ invio di circolare interna a tutto il personale, a mezzo posta elettronica;
  - ✓ invio a mezzo corrispondenza o posta elettronica ai Destinatari diversi dal personale;
- in via continuativa:
  - ✓ sulla intranet aziendale, in formato scaricabile localmente e stampabile.

Il Codice Etico e Deontologico è pubblicato con le seguenti modalità:

- alla prima edizione e ad ogni revisione:
  - ✓ invio di circolare interna a tutto il Personale, a mezzo posta elettronica;
  - ✓ invio a mezzo corrispondenza, posta elettronica o consegna manuale ai soggetti che intrattengono rapporti con la Banca della comunicazione contenente i riferimenti del sito internet aziendale su cui prendere visione del Codice Etico e Deontologico.
- in via continuativa:
  - ✓ sul sito internet aziendale, in formato scaricabile localmente e stampabile.

In sede di assunzione di personale dipendente o assimilabile a dipendente, la Direzione del Personale ha cura di consegnare una copia del Modello (limitatamente alla Parte I – Parte Generale) e del Codice Etico e Deontologico, acquisendone ricevuta.

9 PROTOCOLLI DI CONTROLLO

La mappatura delle Attività aziendali a rischio reato ha consentito l'identificazione delle attività e dei relativi Processi sensibili.

Risulta, a tal riguardo, assolutamente prioritario che tutti i Processi sensibili si uniformino ai seguenti principi generali:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o

allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei relativi poteri e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- "proceduralizzazione" delle Attività aziendali a rischio reato, al fine di:
  - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle medesime;
  - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, ecc.);
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Al fine di valutare la coerenza dei Processi sensibili con i principi sopra enunciati nonché l'adeguatezza e la completezza dei Protocolli di controllo, devono essere costantemente oggetto di analisi. I risultati di tale analisi saranno portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione dall'Organismo di Vigilanza secondo le modalità stabilite dall'Organismo medesimo.

I Protocolli di controllo rappresentato l'insieme dei presidi organizzativi ed informatici previsti nei processi aziendali ed ispirati ai principi generali sopra esposti, necessari al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, che i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

Per l'elenco completo dei Protocolli di controllo predisposti dalla Banca ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 si rimanda all'Allegato 2 del presente documento.

10 MODALITÀ DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

È obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza, sia da parte dei Dipendenti già presenti in azienda sia da parte di quelli da inserire, circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo. Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il Personale è gestita dalla Direzione del Personale, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il Personale.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa da rendersi all'atto dell'assunzione e alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente Modello e del Codice Etico e Deontologico è comunicata a tutto il Personale della Società, secondo le modalità di cui al precedente articolo 8, restando inteso che l'avvenuta divulgazione in conformità al predetto articolo rappresenta una presunzione di conoscenza e di accettazione dei contenuti dei documenti in parola. Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo,

contenente il CCNL, il testo del D. Lgs. 231/2001, le linee guida ABI, il presente Modello (limitatamente alla Parte I – Parte Generale) e il Codice Etico e Deontologico, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I nuovi assunti dovranno sottoscrivere apposito modulo per presa visione ed accettazione del *set* in parola;

- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione "continua" è sviluppata facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale, strumenti di autovalutazione) che a incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

10.1 Formazione dei Soggetti Apicali e dei Sindaci

La formazione dei Soggetti Apicali ovvero dei Sindaci in materia di responsabilità amministrativa dell'ente di cui al D. Lgs. 231/2001 avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza.

La formazione dei soggetti sopra citati deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specifica". La prima parte prevede essenzialmente la trattazione della fattispecie dal punto di vista normativo e giurisprudenziale, soffermandosi su aspetti più generali quali le finalità del Decreto, la natura delle responsabilità, i presupposti di reato, le tipologie di sanzioni ecc.

La parte specifica, invece, affronta i temi in maniera analitica, traducendo i requisiti normativi in regolamenti, Protocolli di controlli, esemplificazioni di reato ecc.

10.2 Formazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

La formazione dell'Organismo di Vigilanza, oltre ai contenuti della formazione "generalista" e "specifica" già descritti nel paragrafo precedente, deve contenere approfondimenti sulle seguenti tematiche:

- indipendenza, autonomia, continuità d'azione e professionalità, quali requisiti essenziali dei componenti dell'Organismo medesimo;
- rapporti con gli Organi Sociali e con le funzioni preposte al controllo interno.

10.3 Formazione dei Dipendenti sottoposti ai Soggetti Apicali

La formazione dei soggetti sottoposti ai Soggetti Apicali in materia di responsabilità amministrativa dell'ente di cui al D. Lgs. 231/2001 avviene in base a corsi di formazione, preventivamente strutturati e pianificati; specifica attenzione è riservata ai neo-assunti ed ai Dipendenti chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa. Le effettive erogazioni dei suddetti corsi sono oggetto di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I contenuti e la struttura dell'attività formativa sono sostanzialmente coincidenti a quelli già illustrati per i Soggetti Apicali, con le opportune differenze legate alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita.

11 MODALITÀ DI INFORMAZIONE DEI SOGGETTI TERZI

Ai soggetti terzi che intrattengano rapporti con la Società è resa adeguata informativa circa la pubblicazione sul sito internet della Società del Codice Etico e Deontologico ed è fornita idonea informativa sulle conseguenze del mancato rispetto dei principi del codice stesso.

Laddove possibile, sono inserite nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze del seguente tenore: *"Con la sottoscrizione del presente contratto, il [Fornitore/ Consulente/ Collaboratore/ Promotore finanziario/ Procuratore] dichiara di aver*

preso visione sul sito internet della Banca del Codice Etico e Deontologico adottato dalla medesima e di accettarne i relativi contenuti, e, conseguentemente, si impegna, nello svolgimento della sua attività, all'osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Le Parti convengono altresì che, ove dovessero essere apportate modifiche al Codice Etico e Deontologico, sarà cura della Banca darne informativa al [Fornitore/ Consulente/ Collaboratore/ Promotore finanziario/ Procuratore], che, con la sottoscrizione del presente contratto, si impegna, ora per allora, a prendere visione sul sito internet della Banca della versione emendata del Codice Etico e Deontologico e a conformare la propria condotta ad esso. Resta inteso tra le Parti che la violazione delle prescrizioni del Codice Etico e Deontologico legittimerà la Banca a risolvere il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e ad agire per il risarcimento dei danni patiti".

12. SISTEMA DISCIPLINARE

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, la Società si è dotata di un idoneo Sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione delle regole di cui al Modello.

Tale Sistema disciplinare si rivolge ai Destinatari del Modello, nonché ai terzi che intrattengono rapporti con la Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale nell'altro caso.

L'applicazione del Sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni commesse ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni ed i comportamenti dei Destinatari e dei soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società sono classificati in:

- comportamenti che integrano una violazione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale quali, a titolo esemplificativo: violazione delle procedure interne, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e Deontologico, adozione, nell'espletamento di Attività aziendali a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente documento;

- comportamenti che integrano una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente quali: adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio reato", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente documento e del Codice Etico e Deontologico e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;

- comportamenti che provocano grave nocumento materiale o all'immagine alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea quali: adozione, nell'espletamento delle Attività aziendali a rischio reato, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente documento e del Codice Etico e Deontologico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le violazioni del solo Codice Etico e Deontologico della Banca e le sanzioni eventualmente applicabili restano disciplinate dalle apposite disposizioni del medesimo Codice Etico e Deontologico.

Viceversa, le violazioni al Modello, comportando di per se stesse violazione del "Codice Etico e Deontologico", saranno soggette al solo procedimento disciplinare previsto dal presente Modello ed alle relative specifiche sanzioni.

12.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguardo le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

A quest'ultimo proposito, si segnala la facoltà dell'azienda di sospendere il lavoratore dall'attività di servizio, senza privazione della retribuzione, nello stesso corso del procedimento disciplinare.

Il sistema disciplinare correntemente applicato in Banca, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, appare munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e Deontologico e delle procedure aziendali, da parte di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

Le sanzioni saranno applicate dalla Direzione del Personale su segnalazione motivata dell'Organismo di Vigilanza.

12.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e Deontologico e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi previsti dalla seconda o terza ipotesi indicate all'articolo 12, il Consiglio di Amministrazione o il Comitato Esecutivo, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

12.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico e Deontologico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

12.4 Misure nei confronti dei Sindaci anche in qualità di membri dell'Organismo di Vigilanza

Le violazioni della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico e Deontologico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale – anche in funzione dei compiti, dei poteri e degli obblighi derivanti loro dalla qualità di membri dell'Organismo di Vigilanza – sono soggette alle misure sanzionatorie più idonee tra quelle previste dalla legge (artt. 2393 e ss. c.c., come richiamati dall'art. 2407 c.c.), ivi compresa la revoca dalla carica.

12.5 Misure nei confronti di altri soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente o del Codice Etico e Deontologico da parte di altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, all'esito dell'accertamento positivo, le sanzioni saranno applicate nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

13 ORGANISMO DI VIGILANZA

13. 1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (alt. 6, comma 1, lett. b)), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'ente" giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di "corporate governance", sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo, è forte convincimento del Consiglio di Amministrazione che, ai fini della scelta dell'Organismo di Vigilanza sia opportuno assicurare la presenza dei seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza intesi come:**
  - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - mancato svolgimento di compiti operativi;
  - collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità intesa come:**
  - possesso di adeguate competenze specialistiche;
  - dotazione di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività richiesta, anche avvalendosi di ausili settoriali specializzati;
- **continuità di azione da realizzarsi attraverso il supporto di una struttura interna dedicata;**
- **onorabilità intesa come:**
  - assenza di condanne penali definitive per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - insussistenza di misure di prevenzione antimafia ai sensi del D.Lgs. 159/2011, come integrato dal D.Lgs. 218/2012, che ha esteso al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza l'obbligo di autocertificazione in tal senso.

In considerazione degli elementi sopra illustrati e avuto riguardo alle dimensioni ed organizzazione aziendali, l'Assemblea dei soci, riunitasi in data 30 aprile 2015, ha deliberato di nominare i membri del Collegio Sindacale quali componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia[2], nonché dall'art. 6 del suddetto Decreto.

[2]Il riferimento è alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 ("Disposizioni di vigilanza per le banche") e successivi aggiornamenti, che ha sostituito, a far data dal 1° gennaio 2014, la previgente Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 ("Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche"). In particolare, con l'11° aggiornamento del 21 luglio 2015, la disciplina del sistema dei controlli interni, già contenuta nel Titolo V, Capitolo 7 della Circolare n. 263 (ivi introdotta dal 15° aggiornamento del 2 luglio 2013), è confluita nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 della Circolare n. 285, con contestuale abrogazione del predetto riferimento all'interno della Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 (cfr.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è permanentemente supportato dalla Funzione di Internal Audit, dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio, dalla Funzione Legale, dalla Funzione Organizzazione e può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo di Vigilanza provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito quanto riportato nel seguito).

È compito del Consiglio di Amministrazione deliberare l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza, in via irrevocabile, di una dotazione finanziaria annuale pari a Euro 25.000. Tale dotazione iniziale potrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo medesimo.

13.2 Durata in carica e sostituzione dei componenti

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consigliare.

Qualora si intenda attribuire le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, la relativa delibera deve essere assunta dall'Assemblea dei soci. In tale ultima ipotesi, le cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate dalle norme applicabili al Collegio Sindacale (artt. 2399 del codice civile e Titolo II, Capitolo 2 delle Istruzioni di Vigilanza per le Banche).

13.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza, a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; in relazione a ciò, dovrà:
  - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività aziendali a rischio reato e dei relativi Processi sensibili nonché dell'adeguamento dei Protocolli di controllo;
  - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il Personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali ed ai Dipendenti finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
  - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
  - predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti, al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società.
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello, dovrà:
  - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti

Atto di emanazione dell'11° aggiornamento, par. 4). La facoltà di attribuire le funzioni di Organismo di Vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 231/2001 all'organo con funzione di controllo è ivi espressamente contemplata quale opzione ordinaria per le banche, salva la possibilità di adottare soluzioni diverse con adeguata motivazione. Da ultimo, il 51° aggiornamento della Circolare n. 285, pubblicato nel febbraio 2026, ha recepito il Regolamento (UE) 2022/2554 (DORA – Digital Operational Resilience Act) e la Direttiva (UE) 2022/2556, apportando significative modifiche alla disciplina del sistema informativo, della continuità operativa e dei controlli interni, con particolare riguardo alla governance ICT, alla gestione dei rischi informatici e alla sicurezza delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

in essere dalla Società nell'ambito dei Processi sensibili;

- coordinarsi con le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dai Dipendenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsi dal Decreto; b) sulle operazioni straordinarie della Società;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- condurre autonomamente o con l'ausilio della Funzione Internal Audit le indagini interne per l'accertamento di violazioni che formano oggetto delle Segnalazioni Interne ricevute attraverso il canale di Segnalazione Interna attivato dalla Banca;
- segnalare alle funzioni aziendali e/o agli organi della Banca competenti le eventuali violazioni accertate e richiedere l'adozione delle azioni correttive ritenute necessarie.

- con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello ricevute e di monitoraggio della loro realizzazione:
  - sottoporre per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione della Banca le variazioni al Modello pervenute dalle competenti funzioni aziendali
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione;
  - verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
  - coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

13.3.1 Adempimenti in materia antiriciclaggio ex D.Lgs. 231/07

L'Organismo di Vigilanza dovrà adempiere agli obblighi di vigilanza e comunicazione introdotti dall'art. 52 del D.Lgs. 231/2007, di attuazione della direttiva n. 2005/60/CE (c. d. "Terza direttiva antiriciclaggio"), 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 n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione.

In particolare, per gli intermediari finanziari il D. Lgs. 231/2007 prevede una modifica del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, cui competono specifici obblighi di comunicazione nei confronti delle Autorità di Vigilanza, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e dell'UIF. L'articolo 52 del D. Lgs. 231/2007, infatti, stabilisce per l'Organismo di Vigilanza penetranti obblighi di vigilanza sull'osservanza delle norme contenute nel decreto medesimo. Più precisamente, fermo restando quanto disposto dal codice civile e da leggi speciali, è previsto che *"il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza, il comitato di controllo di gestione, l'organismo di vigilanza di cui all'articolo 6, comma 1, lettera N, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e tutti i soggetti incaricati del controllo di gestione comunque denominati presso i soggetti destinatari del presente decreto vigilano sull'osservanza delle norme in esso contenute".*

Nello specifico, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale:

a) comunicano, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni in merito alla segnalazione delle operazioni sospette di cui all'articolo 41 del D. Lgs. 231/2007;

b) comunicano, entro trenta giorni, al Ministero dell'economia e delle finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'articolo 49, commi 1, 5, 6, 7, 12 ,13 e 14 e all'articolo 50 del D. Lgs. 231/2007 di cui hanno notizia;

c) comunicano, entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni alle disposizioni contenute nell'articolo 36 del D. Lgs. 231/2007 di cui hanno notizia.

13.4 Regole di convocazione e funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico regolamento le regole per il proprio funzionamento sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza è presieduto dal presidente, il quale stabilisce gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il presidente è sostituito dal componente dell'Organismo di Vigilanza più anziano di età;
- l'Organismo di Vigilanza è convocato dal presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;
- al presidente competono tutti i poteri per il regolare ed ordinato svolgimento della seduta, ivi incluso il potere di designare, di volta in volta, un segretario anche esterno all'O.d.V., e di invitare ad assistere alla riunione, senza diritto di voto, soggetti esterni all'O.d.V. (Dipendenti della Società, professionisti esterni...) la cui partecipazione sia utile ai lavori dell'O.d.V. stesso;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- in difetto di formale convocazione si riterrà validamente convocata la riunione alla quale partecipino tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite videoconferenza;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti;
- il verbale di ciascuna seduta è sottoscritto dai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- le attività di segreteria sono svolte dalla segreteria di direzione della Banca che provvede, altresì, alla trascrizione dei verbali su apposito libro, ed alla sua conservazione.

13.5 Reporting verso il Consiglio di Amministrazione

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati quest'ultimo è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità annuale e comunque ogni volta che ve ne sia la necessità.

La relazione ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle Attività aziendali a rischio reato e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione, al Presidente, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne al Presidente la convocazione, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli Organi Sociali deve essere redatto verbale, copia del quale deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza.

13.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di Attività aziendali a rischio reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, per le quali si rinvia al paragrafo successivo.

Devono, comunque, essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei Destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti ì livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.
- le informazioni relative ad eventi significativi in materia di sicurezza informatica e cybersicurezza, ivi compresi gli incidenti informatici, le violazioni dei dati personali (data breach), le segnalazioni alle Autorità competenti e gli esiti dei test e delle verifiche condotte in applicazione del Regolamento (UE) 2022/2554 (DORA) e della ulteriore normativa di volta in volta applicabile[3].

I flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'O.d.V. medesimo.

Le informazioni e i documenti trasmessi all'Organismo di Vigilanza attraverso i flussi informativi saranno conservati, di regola e fatti salvi gli eventuali diversi termini previsti dal regolamento in materia di segnalazioni interne, per un periodo di 10 anni in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) predisposto a cura dello stesso, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali applicabili.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e alle persone specificamente individuate nel regolamento dell'Organismo medesimo.

[3]A questo riguardo si richiama il 51° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 (delibera n. 32/2026 del 3 febbraio 2026), il quale, in sede di recepimento del Regolamento (UE) 2022/2554 (DORA), ha annoverato per la prima volta la funzione preposta alla gestione e alla sorveglianza dei rischi informatici tra le funzioni aziendali di controllo della banca (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione I, par. 3, nota 8). Ne consegue che i relativi flussi informativi rientrano nel perimetro del coordinamento tra le funzioni di controllo e l'Organismo di Vigilanza già previsto dalla medesima Circolare.

14 SEGNALAZIONI

La Banca ha attivato un canale di Segnalazione Interna conforme ai requisiti del D. Lgs. 24/2023 che consente di effettuare Segnalazioni Interne di informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Codice Etico e Deontologico e del Modello, oltre che di violazioni delle disposizioni di legge, nazionali ed europee, richiamate dal D.lgs. n. 24/2023. Attraverso il medesimo canale è possibile effettuare anche Segnalazioni Interne su informazioni di violazioni della normativa bancaria ai sensi dell'art. 52-*bis* del TUB.

14.1 Segnalazioni Interne

Possono effettuare Segnalazioni Interne di informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del Codice Etico e Deontologico e del Modello nonché su violazioni delle disposizioni di legge, nazionali ed europee, richiamate dal D.lgs. n. 24/2023 le persone riconducibili alle seguenti categorie:

- i Candidati, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i Dipendenti, anche in prova;
- gli ex Dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- gli Autonomi;
- i Collaboratori;
- i lavoratori, sia subordinati che autonomi, e i collaboratori che prestano la propria attività presso Fornitori;
- i Liberi Professionisti;
- i Consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Banca;
- gli azionisti e le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Banca.

Possono effettuare Segnalazioni Interne aventi ad oggetto informazioni su violazioni della normativa bancaria ai sensi dell'art. 52-bis del TUB le persone riconducibili alle seguenti categorie:

- i Dipendenti, anche in prova;
- gli Autonomi;
- i Collaboratori;
- i Consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Banca;
- gli azionisti e le persone che esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso la Banca.

Le Segnalazioni Interne devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riportare le informazioni che ne costituiscono l'oggetto con il maggior grado di dettaglio possibile ed essere eventualmente corredate di idonea documentazione a supporto. In particolare, la Persona Segnalante è invitata a fornire una descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della Segnalazione Interna e informazioni circa le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati e le generalità delle Persone Coinvolte e delle eventuali altre persone che possono

riferire sui fatti oggetto della Segnalazione Interna (o altri elementi che consentano di identificarle).

È ammessa la possibilità di effettuare Segnalazioni Interne in forma anonima.

Le Segnalazioni Interne possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale e saranno gestite secondo le modalità descritte nell'apposito regolamento disponibile nell'Intranet aziendale e sul sito web istituzionale della Banca.

In ciascuna fase di gestione della Segnalazione è assicurata la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Per ulteriori informazioni sul canale di Segnalazione Interna si rimanda al relativo regolamento adottato dalla Banca.

14.2 Segnalazioni Esterne

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 24/2023 (di cui il presente paragrafo riproduce i contenuti essenziali), la Persona Segnalante che abbia effettuato o intenda effettuare una Segnalazione Interna avente ad oggetto informazioni su violazioni delle disposizioni di legge, nazionali ed europee, richiamate dal D. Lgs. n. 24/2023 può effettuare Segnalazioni Esterne attraverso il canale di Segnalazione Esterna attivato dall'ANAC con le modalità descritte sul sito web della stessa qualora ricorra una o più delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante ritenga che il canale di Segnalazione Interna attivato dalla Banca non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023;
- la Persona Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione Interna e a questa non sia stato dato seguito;
- la Persona Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la Segnalazione Interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- la Persona Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che le violazioni oggetto della Segnalazione possano costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

14.3 Tutela della Persona Segnalante e misure di sostegno

Secondo quanto stabilito dal Capo III del D. Lgs. 24/2023 (di cui il presente paragrafo riproduce i contenuti essenziali), è fatto divieto a chiunque agisca in nome o per conto della Banca di compiere atti ritorsivi in conseguenza della Segnalazione Interna, della Segnalazione Esterna, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria e contabile nei confronti de:

- le Persone Segnalanti;
- gli autori di Divulgazioni Pubbliche;
- coloro che hanno sporto denuncia;
- i Facilitatori;
- le persone che fanno parte dell'organizzazione della Società e che sono legate alle Persone Segnalanti, agli autori di Divulgazioni Pubbliche e a coloro che hanno sporto denuncia da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia che intrattengono con gli stessi un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà delle Persone Segnalanti, degli autori di Divulgazioni Pubbliche e di coloro che hanno sporto denuncia o per i quali gli stessi lavorano nonché degli enti che operano presso o per conto della Società.

Per atto ritorsivo si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante

o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La persona o l'ente che ritenga di aver subito un atto ritorsivo può comunicarlo all'ANAC, che informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. In caso di accertamento da parte dell'autorità giudiziaria della violazione del divieto di ritorsione, la persona o l'ente che ha subito l'atto ritorsivo accede alle misure di protezione previste dall'art. 19 del D. Lgs. 24/2023. Le Persone Segnalanti possono, inoltre, richiedere agli enti del Terzo settore di cui all'elenco istituito presso l'ANAC informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, la protezione dalle ritorsioni, i diritti della Persona Coinvolta nonché le modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Le misure di protezione e di sostegno indicate sopra non sono garantite nei confronti della Persona Segnalante e della persona che abbia sporto denuncia di cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

14.4 Sanzioni

A chi viola le misure a tutela della Persona Segnalante nonché a chi si rende autore di una o più violazioni rilevanti o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicano le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio di cui al capitolo 8 del presente documento.

ALLEGATO 1

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25). Il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere:

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art.7 della Legge 48/2008);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 2 della Legge 94/2009);
- Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 1 della Legge 409/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15 della Legge 99/2009);
- Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 61/2002);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. *25*-quater del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della Legge 7/2003);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1 del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 8 della Legge 7/2006);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 5 della Legge 228/2003);
- Reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della Legge 62/2005);
- Reati transnazionali (artt. 3 e 10 della Legge 146/2006);
- Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007);
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 62 del D. Lgs. 231/2007);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 184/2021);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 del. D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 6, comma 1, lett. c) del d.lgs. 211/2025;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15 della Legge 99/2009);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della Legge 116/2009);
- Reati ambientali (art.25-undecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. 121/2011);
- Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 2 del D. Lgs. 109/2012);
- Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art.

5 della Legge 167/2017);

- Delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 5 della Legge 39/2019);
- Reati tributari (art. 25-quinquesdecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 39 della Legge 157/2019);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 5 del D. Lgs 75/2020);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della Legge 22/2022);
- Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della Legge 22/2022);
- Reati contro gli animali (art. 25-undevicies del D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 82/2025, n. 82);
- Inosservanza delle sanzioni interdittive (Art. 23 D. Lgs. 231/2001).

Per una più ampia trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia alla "**Parte II – I reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 MOG Part I**".

ALLEGATO 2

ID	Reato	Riferimento normativo	N. Protocollo di controllo	Nome del protocollo di controllo
1	Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione	Art. 24 D. Lgs. 231/2001 [articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 e dalla Legge 137/2023] Art. 25 D. Lgs. 231/2001 [articolo modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. 75/2020].	Protocollo N. 1	Protocollo di controllo reati contro la Pubblica Amministrazione
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 48/2008 e modificato dalla Legge 133/2019 e dalla Legge 90/2024]	Protocollo N. 2	Protocollo di controllo delitti informatici
3	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 94/2009 e modificati dalla Legge 69/2015]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
4	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 409/2001 e modificato dalla Legge 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016]	Protocollo N. 4	Protocollo di controllo falsità in monete
5	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis.1 D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 99/2009]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento indiretto e transnazionali
6	Reati societari	Art. 25 ter D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 61/2002 e modificato dalla Legge 262/2005, dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015, dal D. Lgs. 38/2017 e dal D. Lgs. 19/2023].	Protocollo N. 5	Protocollo di controllo reati societari
7	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 7/2003]	Protocollo N. 6	Protocollo di controllo reato riciclaggio e finanziamento del terrorismo
8	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater-1 D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 7/2006]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
9	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 228/2003 e modificato dalla Legge 199/2016]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali

ID	Reato	Riferimento normativo	N. Protocollo di controllo	Nome del protocollo di controllo
10	Reati in materia di abusi di mercato	Art. 25 sexies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 62/2005 e modificati dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge 238/2021]	Protocollo N. 8	Protocollo di controllo reato Market Abuse
11	Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 123/2007 e modificato dal D. Lgs. 81/2008, dalla Legge 3/2018]	Protocollo N. 9	Protocollo di controllo su Salute e Sicurezza sul Lavoro
12	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 231/2007 e modificato dalla Legge 186/2014 e dal D.Lgs. 195/2021]	Protocollo N. 6	Protocollo di controllo reato riciclaggio e finanziamento del terrorismo
13	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25 octies.1, D. Lgs. 231/2001, [Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla Legge 137/2023]	Protocolli N. 2 e 3	Protocollo di controllo delitti informatici e protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
14	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	Art. 25-octies. 2, D.Lgs. 231/2001, [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 211/2025]	Protocollo N. 7	Protocollo di controllo Misure restrittive dell'Unione Europea
15	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 99/2009]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
16	Reati Transnazionali	Legge 146/2006	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
17	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 116/2009 e modificato dal D. Lgs. 121/2011]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
18	Reati ambientali	Art.25 undecies D.Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 121/2011 e modificato dalla Legge 68/2015 e dal D. Lgs. 21/2018].	Protocollo N. 10	Protocollo di controllo reati ambientali
19	Delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art.25 duodecies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 161/2017].	Protocollo N. 11	Protocollo di controllo lavoratori irregolari

ID	Reato	Riferimento normativo	N. Protocollo di controllo	Nome del protocollo di controllo
20	Delitti di razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 167/2017 e modificato dal D. Lgs. 21/2018]	Protocollo N. 1	Protocollo di controllo reati contro la Pubblica Amministrazione
21	Delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 39/2019]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali
22	Reati tributari	Art. 25-quinquesdecies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 157/2019 e modificato dal D. Lgs. 75/2020 e dal D. Lgs. 156/2022]	Protocollo N. **12**	Reati tributari
23	Reati di contrabbando	Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/2020]	Protocollo N. 6	Protocollo di controllo reato riciclaggio e finanziamento del terrorismo
24	Delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 septiesdecies e Art. 25 octiesdecies D. Lgs. 231/2001 [Articolo aggiunto dalla Legge 22/2022]	Protocollo N. 3	Protocollo di controllo reati di finanziamento illecito e transnazionali