BCC ABRUZZI e MOLISE
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/01

BCC ABRUZZI e MOLISE
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

Sommario

Sezione prima: Il decreto legislativo n.° 231/2001 4
Premessa 4
1. La responsabilità amministrativa degli enti 4
2. Le fattispecie di reato 4
3. Condizioni esimenti della responsabilità amministrativa 5
4. Sistema sanzionatorio 6
4.1 Apparato sanzionatorio 6
4.2 Delitti tentati 7
4.3 Reati commessi all'estero 7
5. Glossario 8
Sezione seconda: La struttura organizzativa di BCC Abruzzi e Molise 11
1. Governo societario 11
2. Organo con funzione di supervisione strategica 11
3. Organo con funzione di controllo 13
4. Comitato Esecutivo e Direttore Generale 13
5. Struttura organizzativa 14
6. Sistema dei controlli interni 15
Sezione terza: il modello di BCC Abruzzi e Molise 17
1. Struttura del Modello 17
2. Funzione del Modello 18
3. Destinatari del Modello 18
4. Principi generali di comportamento 19
5. Adozione, evoluzione e aggiornamento del Modello 19
6. L'attività di Risk Assessment 20
7. Organismo di Vigilanza 21
7.1. Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza 21
7.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 22
8. Whistleblowing 23

8.1. Misure di tutela ai sensi della normativa sul whistleblowing.....24
9. Selezione, formazione del personale e diffusione del modello.....24
9.1. Selezione del Personale.....24
9.2. Formazione.....25
9.3. Comunicazione del Modello.....25
9.4. Scelta dei consulenti e dei fornitori.....25
10. Sistema disciplinare.....26
10.1. Procedimento sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti.....26
10.2. Misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti.....27
10.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca.....28
10.4. Misure nei confronti dei Collaboratori.....28
11. Parte Speciale.....28

BCC ABRUZZI e MOLISE
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

Sezione prima: Il decreto legislativo n.° 231/2001

Premessa

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato da BCC Abruzzi e Molise al fine di prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

1. La responsabilità amministrativa degli enti

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

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

L'ente non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto) ovvero quando volontariamente impedisce il compimento dell'action o la realizzazione dell'evento.

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

2. Le fattispecie di reato

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

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- 3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- 6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);

- 7. Reati societari (art. 25-ter);
- 8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- 10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- 11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- 12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
- 13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- 14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
- 15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies.1)
- 16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
- 17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
- 18. Reati ambientali (art.25-undecies);
- 19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
- 20. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
- 21. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- 22. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- 23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- 24. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- 25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

3. Condizioni esimenti della responsabilità amministrativa

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

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

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra citate, in coerenza con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 6 del Decreto.

In tal caso, pur sussistendo potenzialmente la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Il Decreto attribuisce un valore esimente al Modello nella misura in cui risulti idoneo a prevenire i Reati e, al contempo, venga efficacemente attuato da parte del Consiglio di Amministrazione.

Allo stesso modo, l'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati posti in essere dai sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi di Reati commessi dai sottoposti, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore della Banca, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello stesso.

4. Sistema sanzionatorio

4.1 Apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede a carico della Banca, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare) e/o sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che le stesse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente).

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

▪ il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
▪ l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

▪ l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
▪ in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. E' peraltro possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice.

4.2 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai primi della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

4.3 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente for reati commessi all'estero sono:

▪ il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
▪ l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
▪ l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. da 7 a 10 del codice penale è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25- duodevicies del Decreto, sicché a fronte della serie di reati menzionati dagli da 7 a 10 del codice penale, l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

▪ sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

5. Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- Attività e/o Area a Rischio: attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al Decreto così come identificate nella Parte Speciale;
- Attività Sensibile: attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- Autorità di Vigilanza: si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e delle relative attività (BCE, Banca d'Italia, Consob, IVASS, etc);
- Banca: BCC Abruzzi e Molise;
- Banca/Banche affiliata/e: indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e/o Casse Raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi e il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- Codice o Codice Etico: Codice Etico adottato dalla Banca;
- Collaboratori: i soggetti, diversi dai Dipendenti, che che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti);

- Contratto di Coesione: indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e le Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 3, del TUB;
- D. Lgs. 231 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche e integrazioni;
- D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio: il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la
- prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", e successive modifiche e integrazioni;
- Destinatari: (i) Esponenti Aziendali; (ii) Dipendenti; (iii) Collaboratori;
- Dipendenti o Personale dipendente: tutti i lavoratori dipendenti della Banca. Nella definizione sono compresi anche i dirigenti;
- Disposizioni interne: il complesso delle normas interne di autoregolamentazione adottate dalla Banca;
- Ente: nel contesto del presente documento si intende BCC Abruzzi e Molise;
- Funzioni aziendali di controllo: indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio (AML) e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- Esponenti Aziendali: i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- L. 146/06: la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001);
- Modello 231 o Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del Decreto;
- Organi Aziendali: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo, l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza: l'organismo, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- Reati: i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies-1, 25-novies, 25-

decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies e art. 25-

- duodevicies del Decreto ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;
- Regolamento disciplinare: documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- Segnalazioni: per i fini del Modello, comunicazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, la cui gestione è disciplinata dal Regolamento di Gruppo Whistleblowing;
- Società del Gruppo: indica le Banche affiliate e le altre Banche, Società finanziarie, e strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo.

Sezione seconda: La struttura organizzativa di BCC Abruzzi e Molise

1. Governo societario

BCC Abruzzi e Molise adotta il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica, e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e vigilanza sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. Il Consiglio di Amministrazione può nominare tra i propri componenti un Amministratore Delegato, mediante conferimento al medesimo di alcune attribuzioni e poteri ai sensi di cui all'art. 2381 Codice civile.

BCC Abruzzi e Molise, in qualità di Banca del Gruppo Bancario Cooperativo subisce, nelle forme disciplinate dalla normativa di vigilanza e dal Contratto di Coesione, attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo, attraverso:

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

2. Organo con funzione di supervisione strategica

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

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

Sono riservate alla competenza non delegabile del Consiglio di Amministrazione:

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

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

- **Comitato Nomine:** svolge funzioni istruttorie e consultive a supporto del Consiglio di Amministrazione in merito alla nomina dei componenti e alla composizione del Consiglio di Amministrazione della Banca;
- **Comitato Remunerazioni:** svolge funzioni propositive e consultive in merito ai compensi e ai sistemi di remunerazione e di incentivazione da adottarsi da parte della Banca;
- **Comitato Rischi e Sostenibilità:** svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione della Banca in materia di rischi e sistema di controlli interni ponendo particolare attenzione a tutte le attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio di Amministrazione della Banca possa addivenire a una corretta ed efficace determinazione del RAF e delle politiche di governo dei rischi. In particolare, per quanto attiene al Sistema dei Controlli Interni, individua e propone, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo da nominare e ne propone la revoca. Esamina, inoltre, i programmi di attività (compreso il piano di audit) e le relazioni annuali delle Funzioni Aziendali di Controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato svolge inoltre funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative a tematiche inerenti alla sostenibilità.

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

È inoltre istituito il Comitato degli Amministratori Indipendenti finalizzato ad assicurare la dialettica necessaria a una corretta valutazione delle operazioni in cui sono coinvolti soggetti collegati secondo quanto tempo per tempo previsto dalle procedure deliberative in materia di operazioni con soggetti collegati.

Il Comitato degli Amministratori Indipendenti è composto da tre amministratori indipendenti, scelti fra i membri del Consiglio di Amministrazione.

I comitati risultano rilevanti se formalmente costituti.

3. Organo con funzione di controllo

Il Collegio Sindacale, quale organo con funzione di controllo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca. Esso è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno e vigila sulla funzionalità dello stesso.

L'organo con funzione di controllo verifica e approfondisce cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie andamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili.

Le regole relative alla composizione, al funzionamento nonché la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni allo stesso spettanti in coerenza con la normativa vigente sono contenute nello Statuto della Banca.

4. Comitato Esecutivo e Direttore Generale

In seno al Consiglio di Amministrazione è istituito il Comitato Esecutivo (se costituito) a cui sono delegate funzioni deliberative nell'ambito di materie che la legge e lo Statuto non riservano alla competenza collegiale del Consiglio di Amministrazione o che non siano altrimenti delegati al Direttore Generale. In particolare, le competenze del Comitato Esecutivo riguardano i seguenti ambiti:

- concessione, classificazione e valutazione dei crediti;
- operazioni immobiliari;
- organizzazione interna della Società e del Gruppo Bancario Cooperativo;
- emissioni di strumenti finanziari di debito e operazioni in strumenti finanziari;
- attuazione delle politiche in materia di governo societario e di gestione del rischio.

Le regole relative alla composizione, al funzionamento nonché la declinazione puntuale di tutte le attribuzioni allo stesso spettanti in coerenza con la normativa vigente sono contenute nello Statuto della Banca.

Secondo le previsioni dello Statuto, "il Consiglio di Amministrazione può nominare tra i propri componenti un Dirigente, mediante conferimento al medesimo di alcune attribuzioni e poteri del Consiglio di Amministrazione".

Fermi i poteri e le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione, si riporta di seguito un estratto dei principali compiti e responsabilità del Direttore Generale:

- sovraintende alla gestione aziendale della Banca curandone gli affari correnti, in conformità agli indirizzi generali programmatici e strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione, controllandone l'andamento;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione, in merito agli indirizzi strategici, ai progetti e agli obiettivi anche di sviluppo territoriale, oltre il breve termine e/o di carattere non ordinario, anche raccogliendo le proposte dalla Capogruppo;

- cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento all'attuazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- nell'ambito delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione, indirizza e cura l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca, nel rispetto del sistema dei valori riconosciuto dalla Capogruppo;
- nell'ambito delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione, determina le direttive e gli indirizzi per la direzione della Banca.

5. Struttura organizzativa

Ai sensi dello Statuto di BCC Abruzzi e Molise, l'assetto organizzativo della stessa viene determinato dal Consiglio di Amministrazione e la sua adeguatezza viene periodicamente verificata dal Collegio Sindacale.

La struttura organizzativa della Banca di articola nei seguenti livelli:

- **direzioni:** sono le strutture organizzative di primo livello, che riportano direttamente alla Direzione Generale o al Consiglio di Amministrazione della Banca, e svolgono le funzioni manageriali di gestione (indirizzo operativo, conduzione e sorveglianza) per gli ambiti di competenza.
- **servizi:** sono le strutture organizzative di secondo livello, che riportano al relativo Responsabile di Direzione ovvero alla Direzione Generale, e svolgono le funzioni di gestione operativa e di monitoraggio sull'esecuzione delle attività assegnate. I Servizi possono essere composti da più Uffici, ciascuno specializzato e a presidio di uno specifico ambito di operatività.
- **uffici:** sono le strutture organizzative di terzo livello, caratterizzate da un perimetro di attività/processi e da un dimensionamento inferiore rispetto al Servizio. In funzione dell'ambito specifico di operatività, gli Uffici possono riportare gerarchicamente al Responsabile di Direzione ovvero al Responsabile di Servizio.

Inoltre, le strutture della Banca sono qualificate organizzativamente come:

- **strutture in staff,** laddove i relativi processi e attività hanno lo scopo di fornire trasversalmente supporto operativo, strumenti e metodologie alle altre unità organizzative di linea ricomprese nella medesima Direzione/Servizio; inoltre, le Strutture in staff hanno lo scopo di supportare il processo decisionale e le iniziative perseguite dal Responsabile della Direzione/Servizio a cui riportano gerarchicamente;
- **strutture di linea,** con responsabilità e ambiti di operatività "verticali" e specialistici volti a erogare servizi nei confronti di Strutture/soggetti esterni alla propria struttura.

I principali compiti e responsabilità delle singole unità organizzative sono declinati nel Regolamento Generale Aziendale della Banca approvato dal Consiglio di Amministrazione, tenendo in considerazione che le attività riportate nel citato

documento non sono da intendersi esaustive delle attribuzioni che a ciascuna struttura comunque derivano dal complesso delle norme di autoregolamentazione tempo per tempo vigenti.

6. Sistema dei controlli interni

Per le banche il sistema dei controlli interni è un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo.

Esso è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare che l'attività svolta sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione attraverso la costante identificazione, misurazione, valutazione e mitigazione dei rischi significativi a cui il Gruppo è o potrebbe essere esposto.

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

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

Una simile rete di controlli, insieme alla procedimentalizzazione delle attività e dei processi decisionali, costituisce un sistema in grado di essere utilizzato anche per prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli di cui al Decreto.

In tale ottica la BCC Abruzzi e Molise, nella veste di Banca del Gruppo Bancario Cooperativo, si è dotata di un sistema unitario e integrato di controlli interni che consente l'effettivo allineamento sia sulle scelte strategiche del Gruppo nel suo complesso, sia sull'equilibrio gestionale, sull'organizzazione, sulla situazione tecnica e sulla situazione finanziaria delle singole Società del Gruppo.

Una componente essenziale del sistema dei controlli interni del Gruppo è costituita dalle Funzioni Aziendali di Controllo. Esse sono rappresentate dalle seguenti strutture, tra loro separate sotto il profilo organizzativo:

- **Direzione Internal Audit,** cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di revisione interna (Internal audit)";
- **Direzione Compliance,** cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di conformità alle norme (Compliance)";
- **Direzione Risk Management,** cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di controllo dei rischi (Risk Management)";
- **Direzione Antiriciclaggio,** cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione Antiriciclaggio".

Esse svolgono la propria attività, conformemente alla disciplina di vigilanza e alle previsioni dei relativi regolamenti istitutivi, nei confronti di tutte le Società che esternalizzano le funzioni di controllo sulla base di specifici accordi di esternalizzazione.

L'attività di coordinamento e di integrazione tra le Funzioni Aziendali di Controllo è agevolata dalla costituzione del Comitato delle Funzioni Aziendali di Controllo cui partecipano i Responsabili delle funzioni medesime e che ha compiti di supporto e indirizzo nei confronti degli Organi aziendali per la definizione di una strategia integrata di gestione del sistema dei controlli interni.

Sezione terza: il modello di BCC Abruzzi e Molise

1. Struttura del Modello

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

- individua le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai Reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e le violazioni delle misure di tutela adottate per le segnalazioni di whistleblowing;
- prevede adeguati canali di segnalazione interna conformi al D.lgs. 24/2023 che, attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di whistleblowing;
- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e di tutti gli altri soggetti indicati dalla normativa interna in materia di Whistleblowing per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione.

Il Modello è costituito da due parti.

La "Parte Generale" fornisce una descrizione del quadro normativo di riferimento, del modello di governance e dell'assetto organizzativo della Banca, dei compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare, del piano di formazione e comunicazione attinente al Modello. Fornisce, inoltre, indicazioni in merito alla metodologia impiegata per la definizione del Modello stesso. Individua, infine, i ruoli e le responsabilità in materia di adozione e aggiornamento del Modello.

La "Parte Speciale", organizzata in specifici protocolli per ciascuna categoria di Reato prevista dal Decreto, individua le Attività Sensibili nell'ambito delle quali è ragionevolmente ipotizzabile la commissione di tali Reati nonché i presidi di controllo e le misure organizzative adottati da Cassa Centrale al fine di prevenirne la commissione.

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

- **Codice Etico** adottato dalla Banca. Esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e dei quali è richiesta l'osservanza ai propri esponenti e Dipendenti nonché a coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- **Regolamento Disciplinare** della Banca e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l'utilizzo degli strumenti informatici;
- **Regolamento di Gruppo** whistleblowing;
- l'insieme delle disposizioni di autoregolamentazione adottate dalla Banca (policies, regolamenti, procedure, disposizioni interne e ogni altra fonte rilevante) nella versione di tempo in tempo vigente.

2. Funzione del Modello

Il Modello è finalizzato a formalizzare il sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo implementate dalla Banca al fine di ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte dei Destinatari del Modello stesso.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

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

3. Destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- gli Esponenti Aziendali;
- i Dipendenti, ancorché distaccati all'estero o presso altre società del Gruppo.

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello (tanto quelle contenute nella Parte Generale quanto quelle della Parte Speciale) e del Codice Etico, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Banca.

Inoltre, i principi alla base del Modello e del Codice Etico, nonché alcune sue parti di dettaglio (ad esempio singoli protocolli della Parte Speciale) vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei soggetti terzi che, pur non appartenendo all'organizzazione della Banca, operano per conto o nell'interesse della stessa.

4. Principi generali di comportamento

È fatto espresso divieto ai Destinatari del Modello di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare, nella misura in cui siano applicabili a ciascuno dei Destinatari, principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle norme di autoregolamentazione di cui la Banca si è dotata.

5. Adozione, evoluzione e aggiornamento del Modello

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

Nonostante ciò, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei Reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In relazione all'evoluzione normativa, e in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati nonché a modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo, la Banca provvede nel tempo ad aggiornare il Modello.

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

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative e delle modifiche organizzative, identifica e segnala l'esigenza di procedere all'aggiornamento del

Modello, fornendo altresì alle strutture competenti indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

A seguito della segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione delibera l'aggiornamento del Modello.

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

6. L'attività di Risk Assessment

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna delle Attività Sensibili, che si sostanzia nell'alimentazione di un data base e nella predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzato non solo a identificare le Attività sensibili, ma anche a fornire al Consiglio di Amministrazione elementi oggettivi ai fini della valutazione circa l'idoneità del Modello a prevenire comportamenti illeciti nonché in ordine alla l'eventuale necessità di introdurre ulteriori presidi a gestione dei rischi di commissione dei Reati.

Le attività di analisi sono state effettuate attraverso:

- analisi dei Reati previsti dal Decreto e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi di lavoro della Banca (anche attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete);
- individuazione della probabilità di accadimento del Reato in relazione alla specifica Attività Sensibile precedentemente individuata;
- calcolo dello scoring del singolo rischio determinato dall'incrocio tra la valutazione dell'efficacia dei controlli, la probabilità di accadimento e l'entità delle sanzioni previste.

In particolare, sono stati preliminarmente individuati i rischi elementari di processo avendo riguardo a:

- lo svolgimento, o meno, dell'attività sensibile presso la Banca, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- l'unità organizzativa responsabile dell'attività;
- alcune informazioni relative al processo (altre unità organizzative coinvolte, numero di risorse coinvolte nell'attività, normativa di riferimento) finalizzate a caratterizzarne le modalità di svolgimento;
- descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di livello di proceduralizzazione rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- l'indicazione della normativa interna e degli ulteriori controlli a presidio del rischio;
- la valutazione complessiva (su una scala predefinita) dell'efficacia dei controlli (comprese le contromisure di natura organizzativa);

- l'indicazione dello "scoring" risultante dalla valutazione congiunta "indice di rischio/efficacia dei controlli" che determina il livello di effettiva rischiosità per la Banca o "rischio residuo";
- l'indicazione delle eventuali aree di criticità emerse e delle proposte di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati.

A valle del completamento dell'analisi è stato implementato un data base delle Attività Sensibili che ha permesso di:

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

Tale data base costituisce il repository della Attività Sensibili di cui al Decreto, che trova declinazione nel documento "Analisi delle attività sensibili ex D. Lgs. 231/01 art. 6 comma 2 – Relazione di sintesi". Per garantire l'efficacia del Modello, il data base è oggetto di aggiornamento periodico.

Di conseguenza la Relazione di sintesi è sottoposta periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituisce il punto di riferimento per le attività di integrazione e/o miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di gestione in materia di Responsabilità Amministrativa da reato.

7. Organismo di Vigilanza

7.1. Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere a un aggiornamento del Modello stesso.

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

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

In ogni caso, delle modalità di impiego del budget annuale, dovrà essere dato conto nella relazione periodica che l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono qui di seguito riassunti. L'Organismo di Vigilanza:

- promuove, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e vigila sulla predisposizione da parte dell'Ente di specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del Modello segnalando, se del caso, i relativi interventi di aggiornamento;
- adotta il regolamento che disciplina la composizione e il funzionamento dell'Organismo stesso;
- identifica i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- valuta le eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e di violazioni del Modello pervenute nelle forme di tempo in tempo disciplinate;
- accerta e segnala al soggetto competente in forza del Regolamento Disciplinare tempo per tempo vigente le violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità per l'adozione dei provvedimenti più opportuni;
- accede a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni a esso attribuite;
- richiede ai Dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi dei Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, attraverso l'utilizzo del budget annuale, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di vigilanza e controllo.

Le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

7.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali dell'Ente, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in

relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle attività di vigilanza dell'OdV.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente ovvero a evento alla casella di posta elettronica collegiosindacale@bccabruzziemolise.it i flussi informativi necessari all'espletamento dei propri compiti, identificati nell'Allegato 1, "Flussi informativi".

8. Whistleblowing

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, l'Ente ha adottato un proprio sistema interno per la gestione delle segnalazioni e, a tal fine, ha:

- attivato un canale, costituito da una piattaforma informatica accessibile dal sito web dell'Ente - https://www.bccabruzziemolise.it/whistleblowing/ - per la ricezione delle segnalazioni previste dal D.lgs. 24/2023, che possono avere ad oggetto anche le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- nominato il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, individuato nel Responsabile della Direzione Internal Audit, ed il suo sostituto.

Il sistema interno per la gestione delle segnalazioni – che possono essere trasmesse in forma scritta oppure in forma orale - garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nel Regolamento di Gruppo Whistleblowing, parte integrante del Modello, reperibile sulla intranet aziendale. Si rinvia al predetto documento, per le indicazioni di dettaglio relative ai canali, ai soggetti, all'oggetto, alla gestione e alle tutele garantite.

Il Regolamento di Gruppo Whistleblowing prevede flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (indicati anche nell'Allegato 1 al presente documento) e modalità di trattamento delle segnalazioni tali da consentire all'OdV di ricevere adeguata informativa delle stesse e conseguentemente formulare le valutazioni di competenza.

Si precisa che sul sito web dell'Ente sono state messe a disposizione specifiche informative sui canali, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne, nonché è stato pubblicato il Manuale d'uso per effettuate le segnalazioni tramite il canale interno.

8.1. Misure di tutela ai sensi della normativa sul whistleblowing

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sul whistleblowing, l'Ente - oltre a garantire la riservatezza dei dati acquisiti come indicato al precedente paragrafo - vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla normativa sul whistleblowing contro i suddetti atti.

Gli atti eventualmente assunti che vengano riconosciuti come ritorsivi sono considerati nulli. Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione può darne comunicazione all'ANAC o presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso. Ai sensi della normativa sul whistleblowing la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate in mala fede che si rivelino infondate.

9. Selezione, formazione del personale e diffusione del modello

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti e Collaboratori in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale. Tutti i Destinatari devono avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Banca ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

9.1. Selezione del Personale

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità e affidabilità. La Banca si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale, in modo che la

correttezza, la professionalità e l'impegno a essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Banca.

9.2. Formazione

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

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

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Servizio Crescita, Competenze e Cultura. All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

9.3. Comunicazione del Modello

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, ha definito un piano di comunicazione finalizzato a diffondere la conoscenza del Modello a tutti i Destinatari. Con riguardo ai Dipendenti, ai Collaboratori e agli Esponenti Aziendali è prevista la consegna, in sede di assunzione ovvero di assegnazione della carica, di copia cartacea o digitale del Modello a cura della Segreteria Generale ovvero dall'ufficio Organizzazione ciascuna per i Destinatari di rispettiva competenza. Il Modello e i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul sito internet della Banca e sul portale di comunicazione interna aziendale.

9.4. Scelta dei consulenti e dei fornitori

La scelta e la gestione dei consulenti e dei fornitori deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza nel rispetto delle modalità e dei poteri di spesa di tempo in tempo disciplinati nella regolamentazione interna in materia.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con consulenti e fornitori devono essere inserite opportune clausole che consentano alla Banca di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello;

- le strutture aziendali che si avvalgono del consulente o del fornitore, o che sono designate come responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

10. Sistema disciplinare

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio delle violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute. Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali. La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Banca e i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti e Collaboratori. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Banca, con tempestività e immediatezza nel rispetto del principio di proporzionalità. In particolare, la Banca adotterà:

- nei confronti dei Dipendenti, assunti con contratto regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, il sistema sanzionatorio stabilito dal Regolamento disciplinare della Banca;
- nei confronti degli Esponenti Aziendali, le misure previste nel presente Modello;
- nei confronti del personale dipendente assunto all'estero con contratto locale, il sistema sanzionatorio stabilito dalle leggi e dalle norme che disciplinano lo specifico rapporto di lavoro;
- nei confronti degli ulteriori Destinatari del Modello, le sanzioni di natura contrattuale e/o normativa che regolano i rapporti con tali soggetti.

Si precisa che le sanzioni disciplinari trovano applicazione anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni di whistleblowing, effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate, non effettua attività di verifica o ostacola le segnalazioni.

10.1. Procedimento sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Banca in coordinamento, per quanto di competenza, con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e

accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello. L'accertamento deve essere condotto nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. L'Organismo di Vigilanza espone al soggetto competente identificato dal Regolamento Disciplinare i risultati delle indagini svolte. Le procedure di contestazione avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

10.2. Misure disciplinari nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Banca, ossia:

- rimprovero verbale;
- biasimo scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei Reati di cui al Decreto comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Banca. Anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto. Nei casi di violazione di minore gravità, prive di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari minori graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

10.2.1. Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata a opera di uno o più dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al soggetto competente identificato dal Regolamento Disciplinare, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL. L'eventuale provvedimento sarà comminato ispirandosi ai criteri di gradualità e proporzionalità. La recidiva costituisce aggravante.

10.2.2. Dirigenti

In caso di violazione accertata a opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al soggetto competente, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e

assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni. Qualora la gravità sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione si applicano le previsioni per la risoluzione del rapporto.

10.2.3. Dirigenti in posizione apicale

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

10.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca

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

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

10.4. Misure nei confronti dei Collaboratori

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

11. Parte Speciale

La "Parte Speciale" del Modello fornisce una breve descrizione dei Reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare, sono stati creati 19 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

PARTE SPECIALE A:

- Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione e abuso d'ufficio

PARTE SPECIALE B:

- Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati

PARTE SPECIALE C:

- Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata

PARTE SPECIALE D:

- Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

PARTE SPECIALE E:

- Art. 25-ter - Reati societari

PARTE SPECIALE F:

- Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

PARTE SPECIALE G:

- Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale

PARTE SPECIALE H:

- Art. 25-sexies - Abusi di mercato
- Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)

PARTE SPECIALE I:

- Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE L:

- Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

PARTE SPECIALE M:

- Art. 25 octies 1 – Reati in materia di Strumenti di Pagamento diversi dai contanti

PARTE SPECIALE N:

- Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

PARTE SPECIALE O:

- Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendre dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

PARTE SPECIALE P:

- Art. 25-undecies – Reati ambientali

PARTE SPECIALE Q:

- Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE R:

- Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia

PARTE SPECIALE S:

- Art. 25-quaterdecies – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

PARTE SPECIALE T:

- Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari

PARTE SPECIALE U:

- Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando

PARTE SPECIALE V (attualmente non presente perché reato non applicabile):

- Art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale
- Art. 25-duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

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

I presidi organizzativi sono costituiti da:

"REGOLAMENTAZIONE" (disposizioni interne),

"PROCEDURE" (gestione e controllo dei processi),

"SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI" (articolato in controlli di linea, controlli di secondo livello come Compliance, AML, Risk Management, e controlli di terzo livello come Internal Audit) e "CONTROLLI ESTERNI".