



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

## **EX D.LGS 231/01**

**Adottato con delibera**

**del Consiglio di Amministrazione del 23.01.2025**

*La Cassa Rurale***MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO**

<b>Delibera del Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Oggetto della modifica e/ o integrazione</b>
17/06/2021	Prima adozione
20/10/2022	Aggiornamento del Modello a seguito della circolare di CCB del 18 febbraio 2022 e comunicazione via mail di CCB di aprile 2022
18/10/2023	Aggiornamento formale parti speciali A/S/T
08/02/2024	Aggiornamento parte generale con linee guida 2023 e coerenza del documento rispetto al regolamento whistleblowing
23/01/2025	Aggiornamento parte generale e modifica parti speciali dopo newsletter n. 4, 5, 6, 7, 8, 9 di CCB

## La Cassa Rurale

# INDICE

<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>7</b>
2.1. <i>Introduzione</i> .....	7
2.2. <i>Le fattispecie di reato</i> .....	7
<b>3. DESCRIZIONE DELL'ENTE</b> .....	<b>8</b>
3.1 <i>Oggetto sociale</i> .....	9
3.2 <i>Organi sociali</i> .....	9
3.3 <i>Organigramma e assetto organizzativo</i> .....	10
3.4 <i>Procedure di controllo interno</i> .....	11
3.5 <i>Società di revisione</i> .....	12
<b>4 ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA</b> .....	<b>12</b>
4.1. <i>I modelli di organizzazione e gestione</i> .....	12
4.2 <i>Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01</i> .....	13
4.3 <i>Il Risk Assessment condotto dalla Banca</i> .....	14
4.4. <i>Adozione ed Evoluzione del Modello</i> .....	14
4.5 <i>Funzione del Modello</i> .....	15
4.6 <i>Predisposizione e aggiornamento del Modello</i> .....	15
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>17</b>
5.1 <i>La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	17
5.2 <i>Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)</i> .....	18
5.3 <i>Segnalazioni</i> .....	19
<b>6. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>19</b>
6.1. <i>Selezione del Personale</i> .....	19
6.2. <i>Scelta dei Consulenti esterni</i> .....	20
6.3. <i>Comunicazione del Modello</i> .....	20
6.4. <i>Formazione</i> .....	20
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>21</b>
7.1. <i>Procedimento sanzionatorio</i> .....	21
7.2. <i>Misure nei confronti del Personale dipendente</i> .....	22
7.3. <i>Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca</i> .....	24
7.4. <i>Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori</i> .....	24
<b>SEZIONE SECONDA</b> .....	<b>25</b>
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>25</b>
<i>Struttura ed obiettivi</i> .....	25
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	27
<i>Principi di controllo applicabili a tutte le tipologie di reato ai sensi del Decreto 231</i> .....	27

## **La Cassa Rurale**

### **Sezione prima**

#### **PREMESSA**

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

#### **1. GLOSSARIO**

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri “soggetti abilitati” ai sensi del Decreto Legislativo n. 58/1998, ossia Banca d'Italia e Consob;
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Banca:** La Cassa Rurale
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale

### **La Cassa Rurale**

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

**La Cassa Rurale**

- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25- sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies-1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006.

## **La Cassa Rurale**

### **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

#### **2.1. Introduzione**

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

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

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

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

#### **2.2. Le fattispecie di reato**

La Sezione III del D. Lgs. 231 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

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

### **La Cassa Rurale**

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori(25-octies.1)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
18. Reati ambientali (art.25-undecies);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
21. 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. DESCRIZIONE DELL'ENTE**

Ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis del D.Lgs 385/93 (Testo Unico Bancario) e delle relative disposizioni attuative emanate da Banca d'Italia, *La Cassa Rurale Adamello Giudicarie Valsabbia Paganella* (di seguito la "Banca") aderisce al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di quest'ultima.



## **La Cassa Rurale**

### **3.1 Oggetto sociale**

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

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

La Società, con le autorizzazioni di legge, può svolgere l'attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto terzi, a condizione che il committente anticipi il prezzo, in caso di acquisto, o consegna preventivamente i titoli, in caso di vendita.

Nell'esercizio dell'attività in cambi e nell'utilizzo di contratti a termine e di altri prodotti derivati, la Società non assumerà posizioni speculative. In particolare, la Società: - conterrà la propria posizione netta complessiva aperta in cambi entro il 2% dei fondi propri, innalzabile al 5% con l'approvazione della Capogruppo; - potrà stipulare contratti a termine (su strumenti finanziari e valute) e altri contratti derivati di copertura di rischi assunti dalla stessa. A tal fine, i contratti derivati sono considerati di copertura se sono rispettate tutte le seguenti condizioni: i) sono conclusi allo scopo esplicito di proteggere dal rischio di avverse variazioni dei tassi d'interesse, dei tassi di cambio o dei prezzi di mercato il valore di singole attività o passività o di insiemi di attività o di passività (in bilancio o fuori bilancio) della Società; ii) è elevata la correlazione tra le caratteristiche tecnico-finanziarie (scadenza, tasso di interesse, etc.) delle attività e passività coperte e quelle del contratto "di copertura"; iii) le condizioni precedenti sono adeguatamente documentate da evidenze interne della Società; - potrà offrire alla clientela finanziamenti strutturati, ossia contratti di finanziamento che contengono una o più componenti derivative, se gli elementi caratteristici del finanziamento e delle componenti derivative corrispondono o sono strettamente allineate.

In ogni caso la Società non potrà remunerare gli strumenti finanziari riservati in sottoscrizione ai Soci in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi. La Società potrà assumere partecipazioni nei limiti determinati dall'Autorità competente.

### **3.2 Organi sociali**

**La Banca ha adottato** un modello di amministrazione e controllo c.d. "tradizionale" – ai sensi del Codice civile – caratterizzato dalla presenza dei seguenti organi sociali, art 25 statuto:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione
- Comitato esecutivo e comitati endoconsigliari;

## La Cassa Rurale

- Collegio Sindacale;
- Collegio dei probiviri

Lo statuto, agli artt. 26 e ss, disciplina la composizione, la durata, i poteri e il funzionamento degli organi sociali.

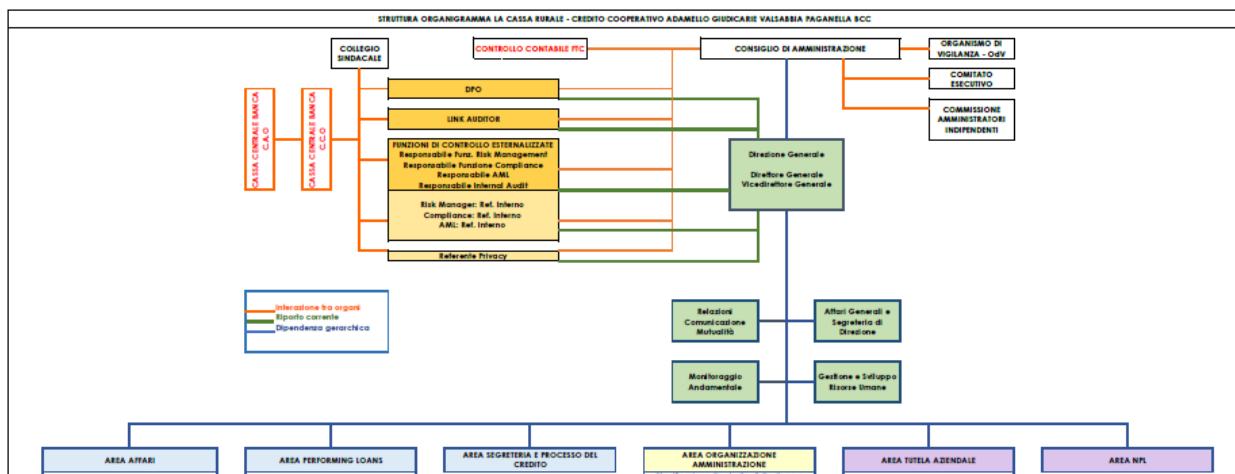
La banca si è inoltre dotata di un regolamento sociale ed elettorale e dei lavori assembleari, che, in via complementare alle previsioni dello statuto, disciplina:

- i criteri di ammissione ed esclusione dei soci;
- la determinazione degli ambiti territoriali;
- la rappresentanza e la composizione degli organi sociali;
- le modalità di candidatura ed elezione delle cariche sociali;
- i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti;
- lo svolgimento delle assemblee.

Gli amministratori scadono per un terzo ogni esercizio, alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del relativo bilancio, la durata prevista per l'incarico è tre esercizi.

### 3.3 Organigramma e assetto organizzativo

Qui di seguito si riproduce l'organigramma aziendale



#### Direzione

Direttore Generale

Vicedirettore

#### Uffici di staff

Ufficio Affari Generali e Segreteria di Direzione

Ufficio Gestione e sviluppo risorse umane

Ufficio Relazioni comunicazioni e mutualità

Ufficio Monitoraggio Andamentale

#### Area Affari

Ufficio Finanza

Ufficio Prodotti e Trasparenza

### **La Cassa Rurale**

Ufficio coordinamento Filiali: raccolta e prodotti  
 Ufficio Bancassicurazione  
 Ufficio Innovazione Servizi Digitali, CRM ed anagrafe  
 Rete Vendita (filiali Team)

#### **Area Performing loans**

Ufficio Istruttori  
 Ufficio supporto filiali

#### **Area Segreteria e Processo del Credito**

#### **Area Organizzazione e Amministrazione**

Ufficio Pianificazione Controllo di Gestione e Organizzazione  
 Ufficio Organizzazione Processi IT  
 Ufficio ICT e incassi e pagamenti  
 Ufficio Contabilità  
 Ufficio Economato e supporto tecnico

#### **Area Tutela Aziendale**

Ufficio Legale  
 Ufficio controlli di I livello

#### **Area NPL**

#### **Funzioni di controllo:**

Referente Interno Risk Manager  
 Referente Interno Compliance  
 Referente Interno AML  
 Referente per la Funzione Internal Audit

#### **Altro:**

Cabina di Regia ESG (no poteri)  
 Comitato Guida per la Parità di Genere (no poteri)  
 Comitato E-Procurement (poteri di spesa)

#### **Organi con delibera:**

C.d.A.  
 Comitato esecutivo

La banca si è dotata del documento "Aree di presidio e Profili di ruolo" **che** definisce le **principali attribuzioni** in capo alle diverse unità organizzative individuate nell'organigramma della banca.

Tale documento, nella versione tempo per tempo in vigore, è parte integrante del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

### **3.4 Procedure di controllo interno**

Nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni, la Banca si è dotata delle seguenti Funzioni Aziendali di Controllo permanenti e indipendenti:

- Funzione di Revisione Interna (Internal Audit);
- Funzione di Controllo dei rischi (Risk Management);
- Funzione di Conformità alle norme (Compliance).

La Banca ha conferito in outsourcing a Cassa Centrale, in conformità alle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di Gruppo Bancario Cooperativo, le

### **La Cassa Rurale**

attività svolte dalle Funzioni Internal Audit, di Controllo dei Rischi (Risk Management) e di Conformità alle norme (Compliance).

### **3.5 Società di revisione**

L'ente incaricato di effettuare la revisione contabile della Banca è la Divisione Vigilanza della Federazione Trentina della Cooperazione, organo di revisione indipendente a norma dell'art. 14 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010 n.39 e dell'articolo 10 del Regolamento UE 537/2014 come disposto dalla Legge Regionale 9 luglio 2008 n.5 .

## **4 ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA**

### **4.1. I modelli di organizzazione e gestione**

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

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

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

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

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

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere da soggetti sottoposti, se la loro commissione è

### **La Cassa Rurale**

stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

Il modello deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## **4.2 Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01**

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

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

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

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

## **La Cassa Rurale**

### **4.3 Il Risk Assessment condotto dalla Banca**

La Banca conduce un'attività sistematica di ricognizione interna dei rischi, alimentando un Data Base delle attività sensibili (DB assessment 231) e curando la predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzato a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni.

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

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

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

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

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

Tale data base 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, con cadenza almeno annuale.

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.

### **4.4. Adozione ed Evoluzione del Modello**

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione

### **La Cassa Rurale**

di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

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

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

#### **4.5 Funzione del Modello**

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi Reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Banca.

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

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

#### **4.6 Predisposizione e aggiornamento del Modello**

Nella predisposizione del presente Modello la Banca si è conformata alle indicazioni espresse dalla Capogruppo con riferimento all'impostazione dei documenti in materia di responsabilità amministrativa ex d.lgs.231/01.

##### Struttura

Il presente Modello è così costituito:

### **La Cassa Rurale**

**“Codice Etico”** (elaborato a livello di Gruppo e poi adottato da ciascuna Società del Gruppo); esso riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall’esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;

**“Parte Generale”**, in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto 231, in cui si descrive l’organizzazione della Cassa Rurale, in cui si identificano la composizione e le prerogative dell’Organismo di Vigilanza ed in cui si definisce il sistema di segnalazione delle violazioni ed il conseguente sistema disciplinare.

**“Parte Speciale”**, in cui vengono individuate le diverse attività della Banca che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della Banca dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possono essere realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati.

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

- Le Linee Guida di Gruppo in tema di Responsabilità Amministrativa degli Enti;
- Data Base delle attività sensibili (DB assessment 231);
- Analisi delle attività sensibili ex D. Lgs. 231/01 art. 6 comma 2 – Relazione di sintesi”;
- Regolamento Disciplinare della Banca e annesse Norme generali di comportamento e Norme per l’utilizzo degli strumenti informatici;
- La normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing;
- Il Regolamento Flussi Informativi;
- Il documento “Aree di presidio e Profili di ruolo”;
- Disposizioni interne, di volta in volta richiamate nella parte speciale, nella versione vigente, adottate al fine di coniugare l’efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.

#### Attività propedeutiche

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

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

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

#### Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a, del



## **La Cassa Rurale**

Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Organismo di Vigilanza che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate.

### Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

## **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporle al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

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

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

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

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

### **La Cassa Rurale**

- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

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

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

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenzianti i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti). Al fine di realizzare quanto poc'anzi descritto, la Cassa Rurale ha definito un apposito Regolamento flussi che individua il contenuto, nonché i tempi di realizzazione e di messa a disposizione dell'ODV dei documenti rilevanti ai fini di controllo 231.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione e segnalazione secondo quanto specificato dalla normativa interna in materia di whistleblowing, come da seguente paragrafo 5.

### **La Cassa Rurale**

Si precisa, inoltre, che su base annua il CDA della Banca assegna all'Organismo di Vigilanza un budget da utilizzare, in forma indipendente e senza preventivo assenso, per lo svolgimento delle proprie funzioni.

### **5.3 Segnalazioni**

La normativa interna di Gruppo in materia di whistleblowing, a cui espressamente si rinvia, riconosce, ai soggetti legittimati, la facoltà di poter segnalare le violazioni delle normative interne ed esterne nelle materie ivi elencate. In tale ambito rientrano anche le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del presente Modello.

Nello specifico, la Banca ha previsto un canale di segnalazione che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante per il tramite di una piattaforma informatica, disponibile in apposita sezione del sito aziendale, che consente la segnalazione in forma scritta oppure in forma orale.

Sono state altresì definite dalla normativa interna le modalità per la trasmissione della segnalazione whistleblowing all'ODV, qualora la stessa abbia rilevanza 231.

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

## **6. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

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

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

### **6.1. Selezione del Personale**

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

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

## **La Cassa Rurale**

### **6.2. Scelta dei Consulenti esterni**

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

In particolare:

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

### **6.3. Comunicazione del Modello**

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

Il piano è gestito dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi Collaboratori, con l'Ufficio Gestione e Sviluppo risorse umane e per gli esponenti aziendali l'ufficio Affari generali. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale ed agli esponenti aziendali, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante consegna di copia cartacea o recapito con mezzo informatico.

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

### **6.4. Formazione**

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

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

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

### **La Cassa Rurale**

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

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

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

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

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

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

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

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

### **7.1. Procedimento sanzionatorio**

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

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

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Consiglio di Amministrazione.

## **La Cassa Rurale**

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

### **7.2. Misure nei confronti del Personale dipendente**

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

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

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

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

In particolare:

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

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

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni –

### ***La Cassa Rurale***

elevati a 10 dal Regolamento disciplinare interno della Banca - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);

- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

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

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

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

### *Aree Professionali e Quadri Direttivi*

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

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

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

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

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

### *Dirigenti*

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni

### ***La Cassa Rurale***

chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.

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

#### Dirigenti in posizione apicale

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

### **7.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca**

#### Amministratori

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

#### Sindaci

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

### **7.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori**

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



## **La Cassa Rurale**

### **Sezione seconda**

#### **PARTE SPECIALE**

##### **Struttura ed obiettivi**

La "Parte Speciale" del Modello è costituita da una serie di sottosezioni, dedicate all'analisi dei rischi riferita a gruppi di reati omogenei fra loro per bene giuridico tutelato.

In particolare, sono state create le seguenti 20 sezioni:

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

### **La Cassa Rurale**

- Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE P:
  - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE Q:
  - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE R:
  - Art. 25-quaterdecies – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- PARTE SPECIALE S:
  - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE T:
  - Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando
- PARTE SPECIALE U:
  - Art. 25-octies-1 – Strumenti di pagamento diversi dal contante
- PARTE SPECIALE V:
  - Art. 25-septiesdecies, 25 duodevicies – Reati contro il patrimonio culturale

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 bis I ed all'art. 25 quarter I, si precisa che l'attività svolta dalla Società rende impossibile la loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Ciascuna sezione della parte speciale risulta essere così strutturata.

- 1) Descrizione delle fattispecie di reato;
- 2) Individuazione delle attività sensibili;
- 3) Descrizione del sistema di controllo per il contenimento del rischio 231;

Con riferimento all'individuazione delle attività sensibili, si precisa che tale processo è stato seguito utilizzando la metodologia di lavoro esposta al punto 3.3 della parte generale del Modello (che a sua volta richiama il Data Base Risk Assesment 231 e la Relazione di sintesi sulle Attività Sensibili).

A tal proposito, si precisa che le risultanze delle analisi contenute nel Data Base Risk Assesment sono state poi fatte confluire nelle qui di seguito descritte parti speciali del Modello, raggruppate per categorie omogenee di reati.

In particolare, per ogni gruppo di reati omogeni in ragione del bene giuridico tutelato, sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

Per quanto riguarda la descrizione del sistema di controllo per il contenimento del rischio 231 (c.d. protocolli operativi), si osserva quanto segue.

**I presidi organizzativi** sono costituiti da:

### **La Cassa Rurale**

- "REGOLAMENTAZIONE", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro; nell'ambito della regolamentazione vanno annoverati Regolamenti, Policy, Procedure, istruzioni operative di gruppo e interne
- "SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI", articolato in:
  - controlli di linea
  - controlli di secondo livello (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management) esternalizzati presso la Capogruppo;
  - controlli di terzo livello (Internal Audit) esternalizzati presso la Capogruppo.
- "CONTROLLI ESTERNI".

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

Fermo restando quanto osservato in merito alla struttura della parte speciale del modello e delle sezioni che compongono la stessa, qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della banca al fine di prevenire i suddetti reati, oltre che i principi di controllo applicabili a tutti i reati 231 rilevanti in ragione dell'attività della banca.

### **Principi generali di comportamento**

È fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Banca, di:

- realizzare, 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;
- realizzare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

### **Principi di controllo applicabili a tutte le tipologie di reato ai sensi del Decreto 231**

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

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

### ***La Cassa Rurale***

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

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

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

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