

Sella

MODELLO DI PREVENZIONE DEI REATI
PREVISTI DAL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

(E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI)

DI

BANCA SELLA HOLDING S.P.A.

(Parte Generale)

Cronologia delle modifiche apportate

Revisione corrente: [3 ottobre 2024](#)

Versione	Causa	Data
Prima Versione		24 maggio 2005
Revisione n. 1		28 settembre 2006
Revisione n. 2		19 luglio 2007
Revisione n. 3		28 febbraio 2008

Revisione n. 4		26 giugno 2008
Revisione n. 6		26 maggio 2009
Revisione n. 7		22 dicembre 2009
Revisione n. 8		24 novembre 2011
Revisione n. 9		28 maggio 2012
Revisione n. 10		4 febbraio 2013
Revisione n. 11		25 giugno 2013
Revisione n. 12		3 febbraio 2015
Revisione n. 13		27 ottobre 2015
Revisione n. 14		27 aprile 2016
Revisione n. 15		25 luglio 2017
Revisione n. 16		30 ottobre 2018
Revisione n. 17	Revisione periodica ed aggiornamenti conseguenti nuovi reati presupposto	29 settembre 2021 (integrata delle prescrizioni contenute nella nuova versione della policy di whistleblowing approvata nella riunione del consiglio di amministrazione del 28 ottobre 2021)
Revisione n. 18	Aggiornamenti conseguenti all'introduzione di nuovi reati presupposto e alle variazioni intervenute nell'organizzazione aziendale	29 settembre 2022
Revisione n. 19	Rimando alla nuova normativa in materia di whistleblowing; adozione del nuovo codice etico di gruppo; aggiornamenti conseguenti all'introduzione di nuovi reati presupposto e alle variazioni intervenute nell'organizzazione e nella normativa aziendale	3 ottobre 2024

INDICE

GLOSSARIO.....	6
PREMESSA.....	14
CAPITOLO I.....	16
Ambito normativo di riferimento	16
1.1. <i>Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001</i>	16
1.2. <i>Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	17
1.3. <i>Fattispecie di reato</i>	18
1.4. <i>Apparato sanzionatorio</i>	19
1.5. <i>Vicende modificative dell'Ente</i>	20
1.6. <i>Reati commessi all'estero</i>	23
1.7. <i>Procedimento di accertamento dell'illecito</i>	23
1.8. <i>Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa</i>	24
1.9. <i>Le linee guida delle Associazioni di categoria</i>	25
1.10. <i>Sindacato di idoneità</i>	25
CAPITOLO II.....	27
Il Modello di Banca Sella Holding	27
2.1. <i>Contesto aziendale</i>	27
2.2. <i>Il Codice Etico del Gruppo Sella</i>	27
2.3. <i>Il Modello di Governance di Banca Sella Holding</i>	28
2.4. <i>Il Modello Organizzativo di Banca Sella Holding</i>	30
2.5. <i>Il Sistema delle deleghe</i>	31
2.6. <i>Il Sistema dei controlli interni</i>	32
2.7. <i>Servizi ricevuti in outsourcing</i>	34
2.8. <i>Servizi ricevuti in outsourcing all'interno del Gruppo</i>	36

2.9. Servizi forniti in outsourcing ad altre società del Gruppo	37
2.10. Finalità perseguite con l'adozione del Modello 231	37
2.11. Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001	38
CAPITOLO III.....	40
Metodologia di analisi dei rischi	40
3.1. Modalità operative seguite per la costruzione del Modello 231	40
3.2. Mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato (risk assessment).....	40
3.3. Rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis.....	41
CAPITOLO IV	42
Organismo di Vigilanza	42
4.1. L'Organismo di Vigilanza di Banca Sella Holding	42
4.1.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	42
4.1.2. Nomina e revoca.....	42
4.1.3. Compiti e poteri.....	42
4.2. Flussi informativi	45
4.2.1. Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza.....	45
4.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al verificarsi di particolari eventi.....	46
4.2.3. Procedure di allerta.....	47
4.2.4. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	49
CAPITOLO V	50
Sistema Disciplinare	50
5.1. Finalità del sistema disciplinare.....	50
5.2. Sanzionabilità del tentativo.....	50
5.3. Soggetti interessati dalle sanzioni previste dal sistema disciplinare.....	50
CAPITOLO VI	52
Destinatari e conoscenza del Modello	52

6.1. Destinatari del Modello.....	52
6.2. Conoscenza del Modello da parte del Personale.....	52
6.3. Formazione del Personale.....	53
6.4. Informazione dei Collaboratori esterni.....	54
CAPITOLO VII.....	55
Attuazione, Monitoraggio e Adeguamento del Modello.....	55
7.1. Efficacia ed attuazione del Modello.....	55

GLOSSARIO

ABI: Associazione Bancaria Italiana.

Alta Direzione: l'Amministratore Delegato, nonché l'alta dirigenza munita di poteri delegati che svolge funzioni di gestione nella Banca.

ANAC: Autorità Nazionale Anti Corruzione cui è stata affidata la gestione di un canale aggiuntivo per la raccolta e la gestione delle segnalazioni di Whistleblowing.

Anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato: l'insieme dei dati relativi ai provvedimenti giudiziari che si applicano agli enti con personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. L'art. 80 del D. Lgs. 231/01 che la prevedeva è stato abrogato, ma la relativa disciplina è ora rinvenibile negli artt. 9 ss. D.P.R. 14 novembre 2002 n. 313 sul casellario giudiziale.

Anagrafe dei carichi pendenti degli illeciti amministrativi dipendenti da reato: l'insieme dei dati relativi a provvedimenti giudiziari riferiti agli enti con personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, cui è stato contestato l'illecito amministrativo dipendente da reato, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5 comma uno lett. a) del Decreto.

Armi controverse: mine antiuomo, bombe a grappolo, armi chimiche, batteriologiche o nucleari, armi di distruzione di massa vietate dai Trattati internazionali.

Attività a rischio (attività sensibili): attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006, così come identificate nella Parte Speciale del Modello.

Autorità Pubbliche di Vigilanza: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, la Consob, la Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Azienda, Banca, BSH: Banca Sella Holding S.p.A.

C.C.: codice civile.

C.C.N.L.: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente, attualmente in vigore ed applicati dalla Banca.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato dalla Banca, è un documento con cui la Banca enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare anche ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale di consulenza.

Corporate Governance: Sistema adottato dalla Banca finalizzato alla salvaguardia degli interessi di tutti gli investitori e degli altri "stakeholders", garantendo rappresentatività ai soci della Banca, tutela alle minoranze azionarie, nonché trasparenza dei processi gestionali.

C.P.: codice penale.

Delega: qualsiasi atto interno a BSH con il quale un soggetto della Banca si spoglia di una o più funzioni proprie, conservandone la responsabilità, per trasferirle effettivamente ad un soggetto ad esso sottoposto (il c.d. delegato), tecnicamente idoneo allo svolgimento di tali funzioni.

D. Lgs. 90/2017: il Decreto Legislativo n. 90 del 25 maggio 2017 "Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006. (17G00104)" e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. 125/2019: il Decreto Legislativo n. 125 del 4 ottobre 2019 "Modifiche ed integrazioni ai decreti legislativi 25 maggio 2017, n. 90 e n. 92, recanti attuazione della direttiva (UE) 2015/849, nonché attuazione della direttiva (UE) 2018/843 che modifica la direttiva (UE) 2015/849, relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio e finanziamento del territorio e che modifica le direttive 2009/138/CE e 2013/36/UE".

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.

D. Lgs. 231/2007: 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 del Codice Etico: i soci, i componenti degli Organi Sociali, i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Banca, operino, direttamente o indirettamente, per BSH (es. componenti del Team Sella, promotori finanziari, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: i soci, i componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per BSH e siano sotto il controllo e la direzione della Banca (a titolo esemplificativo e non esaustivo: dipendenti di altre società del gruppo in distacco/comando, componenti del Team Sella, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

DPO / RPD: Data Protection Officer (DPO) o anche Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD), è la figura introdotta dal nuovo regolamento europeo in materia di protezione di dati personali (art. 37 GDPR).

Educazione Finanziaria: il processo attraverso il quale i consumatori e gli investitori migliorano la loro comprensione dei concetti e dei prodotti finanziari e, attraverso informazioni, guide e/o comunicazioni obiettive, sviluppano le competenze necessarie ad acquisire una maggiore consapevolezza dei rischi e delle opportunità finanziarie (definizione OCSE).

Enti o Enti Giuridici: le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (ad es. società di persone, società di capitali, società cooperative, consorzi).

Enti pubblici economici: Enti che esercitano in via principale e prevalente un’impresa, avvalendosi di strumenti privatistici. Rimane il legame con la PA in quanto gli organi di vertice sono nominati in tutto o in parte dai Ministeri competenti per il settore in cui opera l’ente (ad es. ISTAT).

Incaricato di Pubblico Servizio: chi ex art. 358 c.p., a qualunque titolo, presta un pubblico servizio - intendendosi per tale un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima.

Inclusione finanziaria: il complesso di attività sviluppate per favorire l’accesso ai servizi bancari di soggetti e organizzazioni al fine di evitare che siano di fatto esclusi dal sistema finanziario ordinario. Tali attività

includono per le banche l'offerta di servizi finanziari di credito, risparmio, pagamento, con il trasferimento di fondi e rimesse, programmi di educazione finanziaria e di accoglienza in banca (cfr. ABI).

Key officer: funzione aziendale responsabile dell'esecuzione dell'attività, con una conoscenza approfondita dei processi e delle attività sensibili e dei relativi presidi di controllo in essere.

Lavoratori subordinati o dipendenti: i dipendenti della Banca (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

Legge 146/2006: Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (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).

Legge 262/2005: Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari.

Linee Guida ABI: Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001).

Linee Guida Confindustria: Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Microcredito: strumento finanziario che permette l'accesso al credito alle persone in condizioni di "vulnerabilità economica". In genere, le tipologie di operazioni sono di due tipi: "Prestito Sociale" a famiglie in difficoltà, e "Microcredito all'Impresa" per l'avvio o lo sviluppo di una piccola attività imprenditoriale.

Modello / Modello 231 / MOG / Modello di Organizzazione e Gestione: Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex artt. 6 e 7 del Decreto*.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Organi Sociali: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitati Endo Consiliari e Collegio Sindacale della Banca.

Organigramma: documento nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Banca consultabile tramite sezione intranet in cui sono indicate le Unità Organizzative della Banca nonché i compiti da queste svolti.

Partners: le controparti contrattuali di BSH, quali ad esempio fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Banca nell’ambito delle attività sensibili.

Persona esercente un servizio di pubblica necessità: chi *ex art.* 359 c.p. nella sua qualità di privato, esercita una professione forense o sanitaria o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale autorizzazione dello Stato o adempie ad un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della Pubblica Amministrazione.

Policy: Documenti di normativa interna che forniscono indirizzi strategici, regole comportamentali, principi ed obiettivi generali, politiche di copertura e attenuazione dei rischi.

Presidio organizzativo outsourcing (PO): funzione avente la responsabilità di presidiare la corretta esecuzione dei processi di outsourcing da parte dei Responsabili attività esternalizzate (RAE) all’interno della propria Società, promuovere l’organizzazione da parte dei relativi RAE di efficaci presidi di controllo delle attività in outsourcing, monitorare nel continuo l’aggiornamento del registro delle esternalizzazioni, effettuare l’attività di reporting, avvalendosi delle singole relazioni dei RAE della propria Società, all’Organo con funzione di supervisione strategica (OFSS) e all’Organo con funzione di gestione (OFG) della propria Società.

Processo: insieme di attività correlate che, partendo da uno o più input, produce almeno un output (prodotto o servizio); la responsabilità di processo è affidata agli owner, incaricati di curarne l’organizzazione per il tramite del proprio Responsabile Organizzativo di Processo (ROP).

Process owner: funzione aziendale che ha la responsabilità di organizzare uno o più processi. Possono essere owner di processo le Direzioni, le Aree, i Servizi, le altre unità organizzative con responsabilità di direzione e coordinamento e le funzioni di controllo di secondo e terzo livello; in ragione dell’autonomia delle Funzioni Aziendali di Controllo tali funzioni non possono essere owner di processi che non siano di controllo.

Procura: l’atto con cui il rappresentante compie gli atti in nome e per conto della Banca. Tramite la procura, gli atti compiuti dal procuratore ricadono direttamente nella sfera del rappresentato.

Pubblica Amministrazione (P.A.): Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d’Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), “Garante della privacy” e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere. Per “Pubblica Amministrazione” si deve intendere oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità Europee o di funzionario di Stato estero.

Pubblica Funzione Amministrativa: la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Pubblico Servizio: un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Pubblico Ufficiale: colui il quale, ai sensi dell'art. 357 comma 1, c.p., esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Reato, illecito penale, fattispecie incriminatrice: i reati di cui al D.Lgs 231/01 ed eventuali integrazioni e modificazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.

Responsabile attività esternalizzate (RAE): funzione con la competenza necessaria per garantire un corretto presidio delle attività esternalizzate della propria Società / funzione. È responsabile di presidiare la corretta esecuzione dei processi di outsourcing; controllare le funzioni esternalizzate e gestire i rischi connessi con l'esternalizzazione; organizzare, in collaborazione con il relativo Responsabile Organizzativo di Processo, efficaci presidi di controllo presso le funzioni committenti delle attività appaltate in outsourcing, monitorare l'esternalizzazione nel continuo, effettuare attività di reporting al Risk Management di Società, all'OFSS e all'OFG della propria Società.

Responsabile Organizzativo di Processo (ROP): può coincidere con il responsabile dell'Unità organizzativa Owner; è responsabile di garantire un funzionamento efficiente, efficace e controllato dei processi di propria responsabilità, coinvolgendo laddove necessario i responsabili di singole attività all'interno del processo.

Responsabilità: responsabilità amministrativa a cui può essere soggetta BSH in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dalla Legge 146/06, responsabilità che se accertata, comporta l'applicazione di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite. Può pervenire tramite canali di segnalazione interni od esterni.

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Segreteria tecnica: funzione identificata dalla Banca a supporto delle attività dell'O.d.V.

S.C.I.: Sistema dei controlli interni esistente in BSH.

Soggetti segnalanti: Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Banca al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di BSH, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, Società del Gruppo, ecc.) con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'Azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Stakeholder: persona, fisica o giuridica, che intrattiene rapporti con la Banca a qualunque titolo.

Stakeholder Engagement: l'attività di "ascolto e dialogo" che un'azienda pone in essere con i propri stakeholder.

Statuto: Statuto Sociale di BSH.

Team Sella: lavoratori dipendenti e/o che esercitano la loro attività mediante forme non subordinate di collaborazione che svolgono un ruolo/contributo assimilabile al dipendente per centralità e rilevanza.

TUF: D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" e successive modifiche e integrazioni.

UIF: L'Unità di Intermediazione Finanziaria svolge compiti e funzioni di analisi finanziaria in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale. E' stata istituita presso la Banca d'Italia il 1° gennaio 2008, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2007 il quale, emanato in attuazione della Terza Direttiva antiriciclaggio, ha soppresso l'Ufficio Italiano dei Cambi, presso cui la Financial Intelligence Unit era precedentemente collocata.

Whistleblowing: strumento tramite il quale i destinatari del modello oppure terze parti di un ente possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

PREMESSA

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, il 24 maggio 2005 il Consiglio di Amministrazione della società ha approvato per la prima volta, un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs.231/2001. Il Modello 231, soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito, è stato successivamente aggiornato in conseguenza delle modifiche legislative/organizzative intervenute.

Il Modello si compone, oltre che della presente Premessa, delle seguenti “parti”:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti, le finalità e i principi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e illustra sinteticamente il sistema di governo societario e di organizzazione e gestione della Banca in cui si inserisce il Modello, le linee generali di funzionamento della società, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parte Speciale**, organizzata per aree sensibili concernenti una o più “famiglie di reato”, ovvero “aggregati” di fattispecie di reato, individuati per comunanza di principi di comportamento e principi di controllo aventi efficacia ai fini del presidio dei rischi di commissione dei reati (“rischi-reato”) oggetto della specifica area.

Sono allegati al modello 231/2001 e ne costituiscono parte integrante

- l’Elenco delle sanzioni del Sistema disciplinare ove sono riportate le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, dei dirigenti, dei lavoratori dipendenti nonché le misure previste nei confronti dei collaboratori esterni e/o consulenti;
- l’Elenco dei reati presupposto ove sono riportati il testo e la descrizione dei reati presupposto identificati dal D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del presente Modello, sebbene non allegati i documenti richiamati nello stesso quali:

- il Codice Etico;
- il sistema aziendale dei poteri e delle deleghe;

- la normativa interna (a titolo esemplificativo e non esaustivo, regolamenti, policy, ordini di servizio, norme tecniche e manuali, documentazione emanata ai sensi della normativa esterna applicabile alla Banca, etc.);
- i contratti di outsourcing e i contratti di fornitura di servizi in outsourcing.

CAPITOLO I

AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001

Con il Decreto Legislativo n. 231/2001 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”) – emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 – il Legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Tale intervento normativo – nella più ampia logica di garantire correttezza ed eticità del mercato – si basa, in generale, sul coinvolgimento delle persone giuridiche sia nella politica di prevenzione sia nella responsabilità di eventuali condotte illecite delle singole persone fisiche facenti parte della loro organizzazione.

In particolare, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa da reato (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli “Enti”) qualora determinati reati² siano commessi nel loro interesse³ o a loro vantaggio⁴ da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i “Soggetti Apicali”) e/o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito “Soggetti Sottoposti”) ⁵.

¹ Il D.Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Reati e illeciti amministrativi specificamente individuati dal Decreto ovvero da normative che lo richiamano o comunque espressamente individuati a livello legislativo in conformità al principio di legalità.

³ Favorire l’Ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo. Si tratta dunque di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il reato o l’illecito è stato realizzato.

⁴ Beneficio che l’Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione del reato o dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

⁵ La responsabilità dell’Ente si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l’Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

Tale responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e, per espressa previsione dell'articolo 8 del Decreto, è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

L'Ente, però, non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.Lgs. n. 231/2001, infatti, ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione⁶ – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla Banca.

1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, la Banca è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

⁶ Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: “La responsabilità penale è personale”.

1.3. Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati negli articoli dal 24 al 25 duodevices, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie rinviando all'Allegato ("Elenco reati presupposto") per un maggior dettaglio esplicativo:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto)
 - 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, Decreto)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, Decreto)
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto)
- Reati societari (art. 25-ter, Decreto)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto)
- Abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto e art. 187-quinquies TUF)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies.1, Decreto)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto)

-
- Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto)
 - Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies, Decreto)
 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, Decreto)
 - Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, Decreto)
 - Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, Decreto)
 - Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies, Decreto)
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, Decreto)
 - Reati Transnazionali (art. 10 L. 146/2006)

1.4. Apparato sanzionatorio

A carico dell'Ente che ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse sono stati compiuti i reati sono irrogabili (art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001) le seguenti sanzioni:

- pecuniaria: si applica ogniqualvolta è riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”. Il Decreto prevede l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria allorché l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'Ente abbia adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi. Del pagamento della sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente;
- interdittiva: si applica per alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traduce: (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; (ii) nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un

-
- pubblico servizio); (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; (v) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
 - pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, ai sensi dell'articolo 36 del Codice Penale nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: (i) abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato; (ii) abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia adoperato in tal senso); (iii) abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato; (iv) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – anziché la sanzione interdittiva si applica quella pecuniaria;

1.5. Vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute⁷.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

⁷ La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 "Autonomia della responsabilità dell'ente" del D.Lgs. n. 231/2001 prevede "1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

-
- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
 - dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma “Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2⁸, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni

⁸ Art. 11 del D.Lgs. n. 231/2001: “Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. 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. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)”.

economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a condizione che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi⁹. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001)¹⁰; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

⁹ Art. 32 D.Lgs. n. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

¹⁰ Art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

1.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (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) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) 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.

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo¹¹.

¹¹Art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato,*

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001).

1.8. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede, all'art. 6, c.1, che gli Enti non rispondano del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso qualora siano in grado di provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- che la commissione del reato non è stata conseguente a una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento

N.d.R.];b) il procedimento e' stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero e' stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D.Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'Ente. Il Modello, come previsto dall'art. 6, c. 1 del Decreto, deve essere "efficacemente attuato" e, ai sensi dell'art. 6, c. 2 del Decreto, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (c.d. "attività sensibili" o "attività a rischio-reato");
- stabilire procedure volte a prevenire la commissione dei reati, a cui dovranno conformarsi i soggetti in posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'Ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati, quali tipicamente la creazione di fondi occulti;
- prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del modello, in modo da garantirne l'efficace attuazione.

I modelli di organizzazione e gestione consistono pertanto in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati e in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure. Il Modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

1.9. Le linee guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

La Banca, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle "Linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche", nonché a linee guida emanate da altre Associazioni di categoria, limitatamente alle parti mutuabili per la Banca (in particolare, Confindustria).

1.10. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

-
- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
 - il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO II

IL MODELLO DI BANCA SELLA HOLDING

2.1. Contesto aziendale

Nella predisposizione del Modello 231 di Banca Sella Holding sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Banca, ovvero:

- **Statuto Sociale**, che definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonché i poteri e le funzioni degli Organi Sociali.
- **Codice Etico**, che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti Stakeholders; il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231.
- **Normativa interna**: Regolamenti, Policy, Ordini di Servizio, Norme Tecniche, Manuali, altra normativa interna (es.: note di servizio, documentazione di processo, ecc.).
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**, che definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.
- **Sistema sanzionatorio**, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.

Il presente Modello è stato altresì predisposto considerando la specifica realtà aziendale della Banca.

Il Gruppo richiama fortemente la dimensione etica del "fare banca", nella consapevolezza che il proprio non è un mestiere come tutti gli altri; la banca è infatti per i propri clienti qualcosa di più di un semplice "fornitore", e tale consapevolezza si traduce sin dall'enunciazione della mission in un richiamo forte ai valori, alla prudenza, alla responsabilità e alla correttezza.

La Banca può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.

2.2. Il Codice Etico del Gruppo Sella

Il Codice Etico, adottato formalmente a partire dal 2014 e nel tempo aggiornato, affonda le sue radici nei tradizionali valori del Gruppo perché è dal lavoro, dalle capacità e dall'azione di persone orientate alla diffusione, al rispetto e alla difesa di tali valori che discende la capacità del Gruppo di conformarsi a principi etici rigorosi.

I valori ed il Codice Etico descrivono il modo in cui il gruppo Sella svolge il suo ruolo, in ogni settore e in ogni ambito di business in cui esso si sviluppi. “Fare bene il proprio mestiere” è il comportamento chiave per creare valore nel lungo periodo. Solo facendo l’interesse dei propri clienti, infatti, è possibile generare valore sostenibile per l’azienda, per gli stakeholder, per le comunità locali; un comportamento responsabile, ispirato a valori etici, nei confronti di tutti gli stakeholder è la base di una crescita sana e duratura del Gruppo.

I valori del Gruppo Sella si riferiscono

- all’**etica**, ulteriormente declinata in correttezza e lealtà, trasparenza, saper fare l’interesse del cliente, comportamento responsabile, onestà;
- alla **persona**, ulteriormente declinata in amore per il cliente, lealtà, talento, meritocrazia, rispetto e gentilezza, squadra;
- alla **fiducia**, ulteriormente declinata in autonomia e delega, correttezza e lealtà verso il cliente, trasparenza, competenza e professionalità, lealtà, prudenza, indipendenza;
- all’**innovazione**, ulteriormente declinata in innovazione come stato mentale e come processo aziendale, errore come ricchezza, apertura al cambiamento, first mover, coraggio e visione;
- all’**intraprendenza**, ulteriormente declinata in autonomia, orientamento al risultato, volontà, energia, desiderio di crescere e imparare, coraggio e creatività, umiltà, fiducia nei propri mezzi, responsabilità, senso di responsabilità – farsi carico;
- all’**apertura**, ulteriormente declinata in pluralità come ricchezza, apertura mentale come forza, pora aperta, open team.

Nel codice etico sono descritti i principi generali di condotta con gli stakeholder avuto riguardo alle relazioni con i clienti e il mercato, con il personale e i collaboratori, con gli azionisti e gli organi sociali, con i fornitori, con le istituzioni, con la collettività (con il territorio, i media, gli analisti finanziari, le società di rating e di revisione), in relazione all’ambiente.

Sono inoltre indicate le modalità di attuazione e i meccanismi di controllo nonché le misure di segnalazione di intervento in caso di inosservanza.

2.3. Il Modello di Governance di Banca Sella Holding

La Banca adotta il sistema di amministrazione e controllo "tradizionale", che prevede la presenza del Consiglio di Amministrazione con funzioni di supervisione strategica e di gestione e del Collegio Sindacale con funzioni di controllo. Entrambi i menzionati organi sono nominati dall'Assemblea.

All’Amministratore Delegato e Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sono attribuite le funzioni esecutive per la gestione operativa della Banca.

Nella scelta del modello di amministrazione e controllo la Banca ha tenuto conto della propria struttura proprietaria, delle dimensioni e della complessità operativa della stessa, nonché degli obiettivi strategici di medio e lungo periodo. L'adozione del sistema "tradizionale" è, pertanto, ritenuta coerente e appare idonea ad assicurare l'efficienza della gestione, l'efficacia dei controlli, l'ottimale articolazione delle funzioni e il contenimento dei costi di gestione.

L'esercizio delle funzioni sociali, secondo le rispettive competenze, è demandato ai seguenti organi:

- a) all'Assemblea dei Soci
- b) al Consiglio di Amministrazione
- c) ai Comitati Endo Consiglieri
- d) al Presidente del Consiglio di Amministrazione
- e) al Collegio Sindacale
- f) all'Amministratore Delegato
- g) alla Direzione Generale

La Banca ha inteso rafforzare il ruolo e il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo e il rapporto di questi con la struttura aziendale, definendo e formalizzando una chiara ed equilibrata ripartizione dei compiti e dei poteri, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna e attribuendo una particolare rilevanza al sistema dei controlli interni.

L'**Assemblea dei Soci**, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano tutti i soci, anche se assenti o dissenzienti.

Il **Consiglio di Amministrazione** è composto da un minimo di sette ad un massimo di quattordici consiglieri, secondo le determinazioni dell'Assemblea, eletti dalla stessa tra soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente. Il Consiglio è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli riservati dalla legge o dal presente statuto all'Assemblea dei soci.

Il **Comitato Rischi**, composto da amministratori indipendenti ha il compito di fornire supporto al consiglio ed è investito di funzioni istruttorie, consultive e propositive relativamente al sistema di controllo interno che concerne tutti i vari settori e strutture aziendali.

Il **Collegio Sindacale**, nominato dall'Assemblea, è costituito da tre Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti; esso vigila: (i) sull'osservanza della legge, dei regolamenti e dello statuto; (ii) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; (iii) sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento e sul processo di informativa finanziaria; (iv) sull'adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi, ivi compreso il

processo – rendiconto ICAAP; (v) sulla revisione legale dei conti e l'indipendenza del revisore; (vi) sugli altri atti e fatti precisati dalla legge.

Occorre, infine, precisare che i principi di organizzazione, gestione e controllo ai quali l'assetto di governance si ispira sono anche espressione di quanto richiesto e raccomandato dagli organi regolatori a cui la Banca è soggetta in ragione del settore di operatività della stessa.

2.4. Il Modello Organizzativo di Banca Sella Holding

Sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti: la valutazione dell'assetto organizzativo, l'approvazione e la verifica periodica con cadenza almeno annuale della struttura organizzativa nonché l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni (salvo quelli di competenza dell'assemblea).

Il Collegio Sindacale è tenuto a vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo della Banca e sul suo concreto funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding ha istituito tre Comitati endo-consiliari aventi competenze per specifiche materie da trattare. Si tratta, in particolare, del Comitato Rischi, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Nomine. Ai predetti Comitati sono state assegnate funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti dell'organo consiliare; essi svolgono le suddette funzioni anche nei confronti delle società del gruppo, ivi compresa Banca Sella.

Sono altresì presenti con funzioni propositive, consultive, istruttorie e/o di controllo rilevanti ai fini del Modello 231 i seguenti presidi di gruppo:

- Comitato etico e sostenibilità
- Comitato Controlli e rischi
- Comitato del personale di gruppo
- Comitato Market Abuse
- Comitato Acquisti

e i seguenti presidi di società:

- Comitato del personale
- Comitato Accettazione clienti

La struttura organizzativa è una modalità importante della governance aziendale in quanto:

- esplicita le finalità ed i principali obiettivi delle diverse posizioni organizzative,
- precisa le responsabilità, i livelli gerarchici, le principali linee interne di comunicazioni,

-
- contribuisce a facilitare il processo decisionale.

2.5. Il Sistema delle deleghe

Il Consiglio di Amministrazione è investito ai sensi dello Statuto (Titolo V “Consiglio di Amministrazione”) di tutti i poteri per l’ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli che la legge riserva esclusivamente all’Assemblea.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa esterna:

- il sistema delle deleghe è inteso quale strumento a supporto di una efficace ed efficiente gestione dell’operatività della Banca e non per un agevole trasferimento di responsabilità¹²;
- le deleghe sono determinate in considerazione, in particolare, (i) dei ruoli e delle responsabilità attribuite, nell’ambito dell’organizzazione aziendale, agli organi/ai soggetti che si intendono delegare, (ii) dell’entità e della complessità dell’operazione e/o (iii) dell’impegno assunto dalla Banca e del connesso grado di rischio. A tal fine, l’assegnazione delle deleghe avviene in coerenza con:
 - le disposizioni statutarie;
 - la normativa esterna;
 - la regolamentazione interna che rappresenta la struttura organizzativa della Banca e disciplina i processi e le procedure della Banca;
 - la politica di gestione dei rischi definita dalla Banca;
- la definizione del sistema delle deleghe si ispira al principio della separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione compete a un soggetto differente rispetto a chi esegue operativamente, contabilizza, controlla. Può essere prevista una graduazione di tale principio ove necessario per evitare l’ingessamento del processo decisionale, in ogni caso in funzione dell’entità dell’operazione e del suo grado di complessità e rischiosità;
- l’attribuzione di deleghe indica con chiarezza gli organi/i soggetti delegati, i poteri rispettivamente delegati e i limiti di esercizio degli stessi;
- gli organi/i soggetti deleganti hanno la facoltà di revocare, modificare ovvero esercitare direttamente i poteri delegati;
- sono previste soluzioni dirette a un controllo circa il corretto esercizio delle deleghe;

¹² Confindustria (2014), Nuove linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

-
- il sistema delle deleghe è modulato con la finalità di correlarlo a logiche di rischio, assicurandone la coerenza con il Risk Appetite Framework, gli obiettivi strategici e le politiche creditizie;
 - la costruzione del sistema delle deleghe, definite in un'ottica di rischio oltre che sulla base degli obiettivi commerciali, è propedeutico ad una corretta individuazione delle operazioni di maggior rilievo (OMR).

Al fine di consentire un corretto e agevole esercizio dei poteri delegati nonché l'agevole effettuazione di verifiche, è prevista, ove possibile, l'integrazione di fasi dei processi decisionali definite coerentemente con il sistema delle deleghe nel sistema informativo aziendale e nelle procedure informatiche.

Il sistema disciplinare della Banca tiene conto di eventuali violazioni dei poteri delegati.

2.6. Il Sistema dei controlli interni

Il "Modello di Organizzazione di Gestione e di Controllo" si avvale del Sistema dei Controlli Interni della Banca, disciplinato e costantemente aggiornato in apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, e descrive, seppur sinteticamente, l'operato degli Organi e dei Servizi che di tale Sistema sono parte essenziale.

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca è aderente e conforme alle prescrizioni contenute nelle Istruzioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia ed è organizzato in modo di garantire la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione, con compiti di impulso e verifica, e l'Alta Direzione, cui è affidato il ruolo di adottare tutte le misure necessarie per istituire e mantenere un sistema di controlli interni efficiente ed efficace, promuovono e valorizzano la cultura aziendale dei controlli con l'obiettivo che tutti i livelli di personale all'interno dell'organizzazione siano consapevoli del ruolo ad essi attribuito nel sistema dei controlli interni e siano pienamente coinvolti. Inoltre rendono noti alla struttura organizzativa gli obiettivi e le politiche che si intendono perseguire.

I controlli costituiscono parte integrante dell'attività quotidiana della Banca.

Il Collegio Sindacale svolge compiti di controllo sul Sistema dei controlli interni, valutandone autonomamente efficienza ed efficacia, avvalendosi delle funzioni aziendali di controllo.

Il Sistema dei Controlli Interni è articolato in:

- Controlli di primo livello

Sono i controlli che vengono eseguiti direttamente presso la linea e comprendono i controlli del corretto operare o "autocontrolli", i controlli di linea automatici incorporati nelle applicazioni informatiche, i controlli

di linea manuali eseguiti da soggetto diverso rispetto a chi ha operato. A supporto di questi ultimi è stata implementata la Piattaforma Controlli di Linea disponibile tramite Intranet.

Attraverso un accordo di esternalizzazione la capogruppo ha altresì ritenuto di rafforzare i presidi di primo livello per alcune tematiche appaltandoli alla controllata Banca Sella per rafforzare ulteriormente la separatezza tra chi opera e chi controlla.

- Controlli di secondo livello

Sono i controlli che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e presidiare il rispetto della conformità alle norme.

I controlli sulla gestione dei rischi sono svolti dalle funzioni aziendali di controllo (compliance, risk management, antiriciclaggio, convalida interna), dalla funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza e dal DPO/RPD nel ruolo di funzione di controllo di secondo livello sul rischio "privacy".

- Controlli di terzo livello

Sono volti a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo Sistema dei Controlli Interni.

Sono specificatamente di competenza della Revisione Interna e i processi adottati sono disciplinati dalla policy "Controlli di terzo livello".

Tra gli strumenti adottati dalla Banca per favorire l'efficacia del Sistema dei Controlli Interni, particolare importanza è assegnata al processo "Ciclo del Controllo", che si avvale della procedura informatica di "Segnalazioni Anomalie".

Tramite questa procedura sono censiti gli eventi anomali accaduti all'interno della Banca (errori operativi, malfunzionamenti di procedure, reclami della clientela, anomalie da verbali ispettivi e di compliance) a ciascuno dei quali vengono associati il grado di criticità, le attribuzioni di responsabilità, le soluzioni individuate e le relative scadenze per la sistemazione del singolo evento anomalo (soluzione immediata) e per la rimozione delle cause che hanno consentito il suo accadimento (soluzione definitiva).

Per mezzo di un collegamento tra procedure, tutte le anomalie riscontrate in sede di esecuzione dell'attestazione di controllo di linea vengono automaticamente riportate anche nella procedura Segnalazioni Anomalie e sono destinate a rimanere "pendenti" finché, da una nuova attestazione di controllo, non risulteranno definitivamente sistemate.

Per mezzo del Ciclo del Controllo la Banca realizza perciò la piena visione della situazione delle anomalie accadute, di quelle in corso di sistemazione, delle cause alle quali le singole anomalie sono riconducibili,

ottiene utili informazioni per successive elaborazioni gestionali e pone le basi per evitare il possibile futuro ripetersi dello stesso evento anomalo.

Tale approccio contribuisce alla prevenzione anche delle fattispecie di reato correlati alla commissione di delitti anche colposi o da contravvenzione in quanto il processo di segnalazione, controllo e monitoraggio prescinde dalla causa che ha generato l'evento anomalo.

2.7. Servizi ricevuti in outsourcing

La Banca, ai fini dell'espletamento delle proprie attività talora si avvale del supporto di professionisti esterni e/o società terze (riconducibili alla suesposta definizione di "Collaboratori").

L'affidamento di attività in outsourcing a società terze è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti di servizio che assicurano alla Banca di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità su tutte le attività, ivi comprese quelle relative ai servizi esternalizzati;
- mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi resi in outsourcing.

In particolare, tali contratti prevedono:

- la descrizione delle attività esternalizzate;
- le modalità di erogazione dei servizi;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- idonei sistemi di reporting;
- i livelli di servizio attesi, espressi in termini oggettivi e misurabili, nonché le informazioni necessarie per la verifica del loro rispetto;
- eventuali conflitti di interesse e le opportune cautele per prevenirli e attenuarli;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Banca e della sicurezza delle transazioni;
- l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;
- l'obbligo per l'outsourcer di chiedere alla Banca esplicito consenso al subappalto delle attività esternalizzate;
- le condizioni al verificarsi delle quali possono essere apportate modifiche all'accordo;
- la durata dell'accordo e le modalità di rinnovo;

-
- in caso di esternalizzazioni di funzioni essenziali o importanti i luoghi (regioni o paesi) in cui sarà svolta l'attività e/o in cui saranno conservati e trattati i relativi dati nonché l'obbligo di stipula di copertura assicurativa da parte del fornitore per la copertura di determinati rischi;
 - diritti di ispezione illimitata da parte delle Autorità di vigilanza, delle funzioni di revisione interna della Banca nonché del soggetto incaricato della revisione legale;
 - la facoltà per la Banca – in caso di mancato rispetto, da parte dell'outsourcer, nella prestazione delle attività svolte in outsourcing, delle norme legislative che possano comportare sanzioni a carico del committente – di risolvere i contratti di outsourcing.

I soggetti competenti della Banca verificano, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio, il rispetto delle clausole contrattuali e, di conseguenza, l'adeguatezza delle attività prestate dall'outsourcer. A tal fine, deve essere sempre prevista la possibilità, da parte della Banca, di sorvegliare l'operato dei Collaboratori esterni ai quali sono affidate attività in outsourcing, consentendo l'effettivo accesso alle attività esternalizzate e ai locali in cui operano i Collaboratori esterni medesimi.

Tutti i diritti e gli obblighi devono essere chiaramente definiti e specificati in un accordo scritto.

L'assegnazione dell'esecuzione delle attività al Sourcer (interno o esterno al Gruppo Sella) è disciplinata da un apposito processo di Gruppo diffuso tramite apposita circolare Normativa che coinvolge i seguenti soggetti:

- l'area o servizio interessati a ricevere il servizio in outsourcing;
- la società Sourcer;
- il Responsabile attività esternalizzate (RAE) della società richiedente e la funzione di Presidio organizzativo outsourcing (PO) ove costituita a presidio della corretta e completa esecuzione del processo;
- le funzioni legale, privacy, risk management, antiriciclaggio, sicurezza informatica, compliance per la valutazione dei rischi correlati ai processi impattati;
- la funzione di presidio rischi outsourcing di capogruppo, responsabile della gestione e supervisione dei rischi connessi agli accordi di esternalizzazione di tutte le società del Gruppo;
- il Consiglio di Amministrazione della Società richiedente (ove necessario);
- il Consiglio di Amministrazione della società fornitrice (ove necessario).

La corretta esecuzione del processo è garantita da una applicazione informatica di workflow e di archiviazione della documentazione contrattuale, degli elementi di supporto alle attività svolte e delle valutazioni delle funzioni preposte acquisite.

Posto che le convenzioni dei servizi ricevuti in outsourcing sono congeniate in modo da assicurare il soddisfacimento delle esigenze operative in vigore al momento della stipula contrattuale, ciascun Responsabile di Area o Servizio della Banca deve vigilare affinché sia costantemente garantita l'adeguatezza delle procedure alle esigenze operative derivanti da modifiche normative, da estensioni delle attività, o da mutate esigenze di mercato.

E' compito del Responsabile Attività Esternalizzate (RAE) attivare adeguati presidi sulle attività svolte dai sourcer; ad essi si aggiungono i controlli di propria competenza effettuati dalle funzioni di revisione interna e di presidio rischi outsourcing.

2.8. Servizi ricevuti in outsourcing all'interno del Gruppo

Banca Sella Holding si avvale di Centrico S.p.A. (società del gruppo che dal 1^o marzo 2019 ha acquisito un ramo di azienda da Banca Sella S.p.A.) per il full outsourcing del sistema informativo e per servizi amministrativi di Backoffice. Parte delle attività appaltate a Centrico possono essere sub esternalizzate a entità interne e esterne al Gruppo Sella previa esplicita autorizzazione.

Si avvale inoltre, tramite specifiche convenzioni, di Banca Sella S.p.A. e di Centrico SELIR S.r.l. per servizi amministrativi di Backoffice nonché di alcuni servizi di supporto alla governance.

Ogni Convenzione in essere:

- definisce le condizioni generali in termini di impegni per la fornitura del servizio, le responsabilità di esecuzione, la rispondenza agli standards richiesti ed a quelli previsti dalle normative vigenti;
- sancisce il rispetto dell'obbligo di riservatezza e di protezione dei dati;
- prevede la possibilità per la Banca e per le Autorità di Vigilanza di accedere presso il Sourcer per verificare l'esatto adempimento in merito alle singole obbligazioni assunte.

Formano parte integrante delle convenzioni specifici allegati contrattuali nei quali, per ciascun servizio ricevuto, sono indicati in dettaglio:

- l'oggetto;
- gli obblighi a carico del Sourcer ed a carico della Banca;
- i livelli di servizio;
- le caratteristiche delle attività e le modalità di svolgimento delle medesime;
- i corrispettivi e le eventuali penali per errori o inadempimenti.

Il dettaglio dei contratti di outsourcing afferenti alle attività sensibili identificate dalla Banca è analiticamente riportato nella parte speciale del modello.

2.9. Servizi forniti in outsourcing ad altre società del Gruppo

La Banca fornisce ad altre società del Gruppo servizi per i quali le politiche di gruppo prevedono una esecuzione accentrata presso la Capogruppo o nel caso di convenienza economica del mantenimento accentrato delle competenze necessarie alla loro esecuzione.

La fornitura di tali servizi è disciplinata da apposite convenzioni e contratti aventi le stesse caratteristiche dei contratti e delle convenzioni che disciplinano i servizi ricevuti in outsourcing.

Ogni struttura sourcer deve prevedere propri controlli per garantire un adeguato livello del servizio fornito.

Il dettaglio dei contratti per servizi forniti in outsourcing ad altre società del Gruppo afferenti alle attività sensibili identificate è analiticamente riportato nella parte speciale del modello.

2.10. Finalità perseguite con l'adozione del Modello 231

L'adozione del Modello è finalizzata a definire un sistema di controllo volto a prevenire la commissione di reati per i quali trova applicazione il Decreto, da parte di soggetti in posizione apicale e/o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Banca ai sensi del Decreto medesimo.

La Banca ritiene che l'adozione del Modello costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Più in particolare, attraverso il presente Modello, la Banca intende:

- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità e utilizzando gli strumenti giuridici disponibili per prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti;
- promuovere l'esercizio delle proprie attività con professionalità, diligenza, onestà e correttezza;
- indurre i Destinatari del Modello – come definiti al paragrafo successivo – alla condivisione dei principi di legalità, informandoli della portata della normativa e delle severe ricadute sanzionatorie sulla Banca e sull'autore dei comportamenti illeciti rilevati ai sensi del Decreto;
- rendere noto a tutti i Destinatari che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono considerate riprovevoli dalla Banca, anche ove si ritengano poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali a cui la Banca ispira la propria attività;

-
- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

Per conseguire tali obiettivi, la Banca:

- rende noto a tutti i Destinatari l’oggetto e l’ambito di applicazione della richiamata normativa, informandoli dell’esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informa i collaboratori esterni della Banca del fatto che la stessa non tollera condotte contrarie a disposizioni di legge e che ogni violazione può comportare le conseguenze indicate nelle relative clausole contrattuali;
- assume le iniziative necessarie, mediante i più opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento della propria attività.

Inoltre, attraverso l’adozione del Modello e, in particolare, mediante l’individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le “aree sensibili” o “aree a rischio”) e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, si intende:

- consentire alla Banca di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede una responsabilità amministrativa degli Enti;
- determinare in tutti coloro che operano in nome o per conto della Banca nelle aree sensibili, la consapevolezza di poter dare luogo a una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Banca, ove essi commettano nell’interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto.

2.11. Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001

Il Modello 231 si fonda su un’analisi dell’operatività aziendale, costantemente aggiornata, effettuata con l’obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un elevato standard di controlli interni.

L’individuazione delle aree esposte a rischio di reato è l’esito di un Self Assessment, aggiornato periodicamente o comunque all’occorrenza almeno in occasione di aggiornamenti normativi o di modifiche organizzative, volto a:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di Banca Sella Holding che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l’azienda;
- condividere e formalizzare l’esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Banca ed il completo rispetto della normativa vigente;

-
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati ex D. Lgs.231/2001.

Nella definizione del Modello 231 è stata posta particolare attenzione nel disegno e nella individuazione delle regole di gestione dei processi operativi, al fine di garantire ragionevolmente:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività richieste su un unico soggetto;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- corrette modalità di svolgimento delle attività medesime;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, ecc.);
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

CAPITOLO III

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

3.1. Modalità operative seguite per la costruzione del Modello 231

Il presente Modello è predisposto in coerenza con il disposto normativo tenuto conto delle linee guida delle Associazioni di categoria sopra richiamate e dei provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Esso si fonda sulla verifica dell'efficacia dei presidi di controllo esistenti, in particolare nelle aree di attività maggiormente sensibili ai rischi-reato, basato a sua volta su un processo di individuazione delle attività sensibili e di analisi dei presidi di controllo posti in essere nell'ambito dell'operatività connessa alle attività stesse.

Nella definizione del proprio Modello, la Banca ha proceduto per passi logici successivi (dei quali si terrà conto anche per gli aggiornamenti) e in particolare alla:

- mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato (c.d. “*risk assessment*”);
- rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*.

3.2. Mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato (risk assessment)

Tale prima fase, necessariamente prodromica, ha riguardato l'incontro dei referenti dei processi aziendali e l'esame della documentazione della Banca (organigramma, regolamento, procedure, circolari e istruzioni operative, documentazione emanata ai sensi della normativa esterna applicabile alla Banca, etc.), al fine di individuare il contesto normativo e operativo e – sulla scorta delle informazioni raccolte – procedere alla mappatura delle attività sensibili in rapporto ai reati sanzionati dal Decreto.

Sono state, pertanto, identificate le attività a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le attività in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione delle fattispecie medesime (a titolo esemplificativo, le attività nel cui ambito possono essere costituiti “fondi neri”, in un secondo momento utilizzabili per la commissione di reati).

Nel corso degli incontri è stato altresì alimentato il processo di sensibilizzazione del Personale, avviato in sede di apposito preliminare incontro formativo destinato ai referenti delle principali funzioni della Banca, con particolare attenzione alla rappresentazione del contesto normativo di riferimento e delle fasi progettuali propedeutiche alla predisposizione del Modello, nonché agli scopi ed al funzionamento del Modello medesimo.

3.3. Rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis

Sulla base della mappatura di cui alla fase precedente e dei presidi di controllo in essere – anch’essi individuati tramite disamina documentale e intervista ai referenti delle funzioni della Banca – è stata effettuata un’analisi intesa a valutare l’adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l’attitudine dello stesso a prevenire e individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto. Nello specifico, le aree rilevanti ai fini del Decreto sono state valutate rispetto al sistema dei presidi di controllo esistente presso la Banca, per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla best practice e per individuare possibili azioni di rafforzamento. Particolare attenzione è stata posta ai principi generali di un adeguato sistema dei controlli interni nelle materie rilevanti ai fini del Decreto e in particolare a:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto (in riferimento sia al processo di decisione sia all’effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti per la prevenzione dei rischi-reato individuati);
- rispetto del principio di separazione dei compiti;
- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

Particolare attenzione è stata, inoltre, dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

I risultati delle suesposte attività sono stati formalizzati nelle “*Schede di valutazione delle attività sensibili*”, predisposte per ciascuna funzione aziendale intervistata e nei quali sono identificati i profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato. Per ciascuna attività sensibile identificata, in particolare, sono stati indicati la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio (occasioni esemplificative di commissione dei reati), i presidi di controllo in essere, nonché eventuali esigenze di rafforzamento degli stessi ai fini di una loro maggiore efficacia ai sensi del Decreto.

Tale documentazione è aggiornata in occasione di ogni aggiornamento del modello.

I documenti sono a disposizione dell’Organismo di Vigilanza per lo svolgimento dell’attività istituzionale a esso demandata, direttamente e tramite la funzione di segreteria tecnica.

CAPITOLO IV

ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'Organismo di Vigilanza di Banca Sella Holding

4.1.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto prevede espressamente che gli enti affidino i compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa, di controllo e di spesa (Organismo di Vigilanza, di seguito anche "Organismo"). E' necessario che l'Organismo di Vigilanza impronti le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di sua competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate dall'ABI, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti con riferimento a tale delicata funzione.

4.1.2. Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza della Banca è stato istituito con delibera dell'Assemblea dei Soci e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina. I componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati. Basandosi su quanto in tal senso indicato nella disciplina Banca d'Italia, la delibera dell'Assemblea del 29 aprile 2024 ha confermato l'affidamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza 231 al Collegio Sindacale. Conseguentemente la nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono sempre di competenza dell'Assemblea e sono regolate dalle disposizioni di legge e di Statuto relative al Collegio Sindacale, fatto salvo il caso di revoca per "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Banca ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento).

4.1.3. Compiti e poteri

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 avvalendosi delle funzioni di controllo interno della Banca e di ogni altra funzione competente per i diversi profili specialistici nonché della propria funzione di segreteria tecnica.

L'Organismo svolge i suoi compiti sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti.

A tal fine:

- disciplina il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione, ove ritenuta necessaria, di un regolamento che preveda la calendarizzazione delle proprie attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- svolge periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo, e dispone controlli a sorpresa in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei rispettivi punti critici;
- accede liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Banca – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei suoi compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti ritenuto non giustificato, l'Organismo redige apposita nota da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- può richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, alle funzioni di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- cura che il Consiglio di Amministrazione provveda al costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo amministrativo le richieste per gli aggiornamenti e adeguamenti di cui si ponga l'esigenza in seguito a: i) accertamento, nel corso delle attività di vigilanza, dell'inadeguatezza o dell'insufficienza del Modello alla prevenzione dei reati di cui al Decreto 231; ii) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; iii) significative modificazioni dell'assetto interno della Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iv) modifiche normative;
- segnala alle Funzioni e agli uffici competenti l'inadeguatezza o l'insufficienza delle norme regolatorie di dettaglio (protocolli, ordini di servizio, etc.) alla prevenzione delle situazioni da cui possa derivare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- verifica il rispetto delle procedure previste dal Modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

-
- cura che sia assicurato il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili e della mappatura e classificazione delle attività sensibili;
 - mantiene un collegamento costante con la società di revisione, monitorandone anche la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
 - promuove interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività della Banca e sulle norme comportamentali, instaurando anche controlli sulla frequenza, con programmi differenziati in relazione alle diverse attività sensibili nelle quali operano i destinatari;
 - verifica la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
 - verifica e valuta l'idoneità e l'effettività del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione della Banca in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute e può richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocarne una riunione per motivi urgenti.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno a loro volta facoltà di chiedere di interloquire con l'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare annualmente al Consiglio di Amministrazione l'utilizzo delle risorse finanziarie.

La Banca ha espressamente autorizzato i componenti dell'Organismo di Vigilanza al trattamento dei dati personali nei limiti delle finalità inerenti all'esercizio dei poteri assunti previsti nel presente modello 231.

4.2. Flussi informativi

4.2.1. Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita la propria attività di controllo anche mediante l'analisi di inerenti sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni aziendali, nonché, per quanto concerne ambiti normativi specialistici, dai ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore (ad esempio, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Flussi informativi provenienti dalle funzioni aziendali

L'Organismo di Vigilanza definisce la reportistica periodica da ricevere dalle varie funzioni aziendali sulle questioni rilevanti per l'applicazione del presente Modello con particolare riguardo:

- al livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e di comportamento e delle norme operative;
- alle eventuali criticità nei processi gestiti;
- alle variazioni intervenute nei processi e nelle procedure aziendali;
- all'esito dell'eventuale attività di controllo svolta a supporto dell'Organismo in relazione all'adeguatezza e al funzionamento del Modello nonché agli interventi correttivi e migliorativi pianificati e al loro stato di realizzazione.

Flussi informativi provenienti dalla Funzione di revisione interna

La funzione di revisione interna provvede a trasmettere all'Organismo di Vigilanza idonee informazioni, anche aventi almeno ad oggetto:

- le risultanze dell'attività svolta ed eventuali criticità emerse (in termini di comportamenti, episodi, non conformità, violazioni verificatesi, etc.);
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione;
- ogni altra informazione rilevante eventualmente emersa nel corso delle attività svolte per conto dell'Organismo.

All'interno di ogni rapporto di audit è altresì presente una specifica sezione relativa agli aspetti concernenti il D. Lgs. 231/2001.

Flussi informativi provenienti dalle altre Funzioni Aziendali di Controllo

Le altre funzioni aziendali di controllo provvedono a trasmettere all'Organismo di Vigilanza eventuali rapporti/relazioni predisposti nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo svolte in adempimento alle proprie responsabilità istituzionali, laddove gli stessi abbiano rilevanza ai fini del Decreto.

4.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al verificarsi di particolari eventi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni in forma scritta da parte dei Destinatari, in merito a eventi dai quali potrebbero derivare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

In particolare, devono essere **obbligatoriamente** e immediatamente portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza:

- gli elementi informativi relativi alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di Esponenti/del Personale per reati previsti nel Decreto;
- i casi di violazione delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati per i quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano direttamente o indirettamente la Banca, gli Esponenti, il Personale o, comunque, la responsabilità della Banca stessa;
- eventuali rapporti predisposti dalle funzioni aziendali, nello svolgimento delle attività di propria competenza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- i procedimenti disciplinari promossi o, nel caso in cui dette violazioni siano commesse da soggetti non dipendenti, le iniziative sanzionatorie assunte.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari, anche direttamente, all'Organismo di Vigilanza tramite le "procedure di Allerta".

L'Organismo di Vigilanza esamina le segnalazioni ricevute verificando che esse presentino elementi fattuali rilevanti e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo, avvalendosi eventualmente della funzione di segreteria tecnica in un apposito archivio per un periodo di dieci anni, in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 196/2003 e nel GDPR. L'accesso a tale archivio è consentito esclusivamente all'Organismo e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

A carico dell'Organismo e della funzione di segreteria tecnica è posto l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle segnalazioni ricevute, sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo le notizie trasmesse al vertice aziendale.

4.2.3. Procedure di allerta

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento dei suoi compiti, si avvale anche di un sistema di segnalazioni istituito in Banca da utilizzarsi da parte di tutti i dipendenti della Banca e dei terzi interessati al fine di segnalare tempestivamente fatti che potrebbero generare reati che richiamano la responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Fin dalla prima adozione del Modello 231 la Banca ha previsto l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica aziendale denominata

“BSH ODV 231” o “BSHOdV231@sella.it”

alla quale si può accedere per segnalare, anche dall'esterno ma direttamente all'Organismo di Vigilanza senza alcuna possibilità di intervento della Banca, eventuali comportamenti non in linea con le disposizioni e/o carenze organizzative che potrebbero impedire l'emersione di reati.

L'Organismo di Vigilanza esamina tempestivamente ogni segnalazione ricevuta e, in caso di accertato comportamento illecito, sollecita il Consiglio di Amministrazione ad assumere appropriate decisioni in merito ai provvedimenti disciplinari da applicare in conformità al Sistema sanzionatorio in vigore.

Ai sensi dell'art. 52-bis TUB comma 1 in materia di whistleblowing e della legge n. 179 del 30 novembre 2017 intitolata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, la Banca ha integrato il proprio sistema di segnalazioni adottando una “procedura di Allerta Interna (Whistleblowing)” finalizzata a regolare la segnalazione relativa ad atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria - intendendo per tale, ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia, “quella disciplinata dall'art. 10, commi 1, 2 e 3 TUB” -, e della relativa normativa interna di Gruppo nonché ogni atto illecito ai sensi del d.lgs 231/01 o violazione del modello organizzativo adottato dalla Società.

La normativa in materia è stata ulteriormente emendata con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”

Le segnalazioni possono riguardare (elenco a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- illeciti a rilevanza, penale, amministrativa, civile e contabile;
- ogni atto o omissione che leda gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- gli illeciti relativi ai servizi, ai prodotti e ai mercati finanziari;

-
- gli illeciti in materia di tutela dell'ambiente, tutela della vita privata, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, appalti pubblici;
 - violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - ogni altra condotta illecita ai sensi del d.lgs. 231/01 e le violazioni del Modello di gestione, organizzazione e controllo adottato dalla Banca;
 - ogni violazione del modello organizzativo adottato dalla Società;
 - ogni atto o fatto che possa costituire una violazione della normativa antitrust.

In ossequio alle richiamate disposizioni la procedura predisposta, diffusa a tutto il personale tramite apposito Ordine di servizio, prevede che le segnalazioni relative possono essere inoltrate al responsabile della procedura identificato nel responsabile pro tempore della funzione di revisione interna della Banca tramite la piattaforma informatica dedicata e rispondente ai requisiti di sicurezza indicati dal D.Lgs, n. 24/23, le cui modalità di utilizzo sono descritte nel già richiamato ordine di servizio; tramite detta procedura è possibile realizzare una segnalazione scritta, orale (tramite casella vocale) o richiedere un incontro diretto con il responsabile della procedura di allerta interna o della funzione di riserva da fissare entro un termine ragionevole.

La procedura prevede altresì una funzione di riserva identificata nel responsabile pro tempore della funzione di compliance della Banca cui è possibile inoltrare le segnalazioni che riguardano il responsabile della procedura di allerta interna o un suo collaboratore che opera nella funzione di auditing di cui è gerarchicamente responsabile.

La procedura adottata prevede specifiche misure a protezione del soggetto segnalante e segnalato.

Il d.lgs 24 del 10 marzo 2023 ha altresì disposto, oltre al processo di segnalazione interno, un canale esterno di comunicazione istituito dall'ANAC che il segnalante ha facoltà di utilizzare soltanto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse".
- che non siano stati utilizzati i canali interni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

Qualora la persona abbia effettuato preventivamente la segnalazione interna o esterna all'ANAC e non abbia ricevuto riscontro nei tempi previsti oppure sussista un "pericolo imminente" o il "rischio di ritorsione" può procedere alla divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal d.lgs 24/2023.

Consob e Banca d'Italia hanno inoltre a loro volta creato canali diretti per la ricezione, anche in forma anonima, delle segnalazioni effettuate dal personale di soggetti vigilati in riferimento a presunti illeciti o violazioni.

La normativa sul whistleblowing prevede che l'identità del segnalante non possa essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

4.2.4. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Su base annuale, l'Organismo predispone una relazione scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione, sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, illustrando:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento;
- le risultanze dell'attività svolta, in particolare le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione a cura della struttura.

CAPITOLO V

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Finalità del sistema disciplinare

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni a cura della Banca è prevista in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi compreso quanto previsto dalle procedure di allerta interna (whistleblowing) anche avuto riguardo alla tutela e alla protezione delle persone che segnalino violazioni, e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto della Banca a operare nel rispetto del Modello.

Il procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione è avviato su impulso dell'Organismo di Vigilanza qualora emerga una possibile violazione del Modello all'esito della propria attività di verifica e controllo o svolta dalle funzioni di controllo interno.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione hanno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della procedura interna di procedimento disciplinare della Banca, della privacy, nonché della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti e devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza.

5.2. Sanzionabilità del tentativo

Gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamenti, Procedure, ecc.) sono sanzionati anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

5.3. Soggetti interessati dalle sanzioni previste dal sistema disciplinare

Il sistema disciplinare prevede sanzioni e misure nei confronti:

- degli amministratori
- dei dirigenti;

- dei lavoratori dipendenti;
- dei collaboratori esterni e/o consulenti.

CAPITOLO VI

DESTINATARI E CONOSCENZA DEL MODELLO

6.1. Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente Modello (di seguito anche i “Destinatari”) e pertanto tenuti alla conoscenza e osservanza dei contenuti dello stesso, ivi compresi i principi di comportamento e di controllo definiti nella Parte Speciale (per quanto agli stessi applicabili):

- gli esponenti della Banca, e pertanto il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato, la Direzione Generale e i componenti degli Organi sociali della Banca (di seguito anche gli “Esponenti”);
- i dipendenti della Banca (anche assunti successivamente all’adozione del Modello) e tutte le persone legate da qualsiasi rapporto di lavoro con la Banca, ivi compresi i prestatori di lavoro temporaneo e/o dipendenti del Gruppo distaccati e/o in comando presso la Banca (di seguito anche il “Personale”) ed i componenti del Team Sella;
- i partner e i fornitori di beni e servizi, nei limiti dei rapporti in essere con la Banca, ivi compresi i consulenti e i professionisti esterni, nonché tutti i collaboratori che a qualunque titolo agiscano in nome e/o per conto della Banca, compreso le Società del Gruppo che erogano servizi a favore della Banca (di seguito anche “Collaboratori esterni”).

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Banca.

Gli Esponenti e il Personale sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione e informazione sui contenuti del Modello.

6.2. Conoscenza del Modello da parte del Personale

Ai fini dell’efficacia del presente Modello, è obiettivo di Banca Sella Holding garantire una corretta conoscenza, da parte sia delle risorse già presenti in azienda sia di quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall’Organismo di Vigilanza tramite la funzione Risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L’adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell’adozione stessa, mediante l’emanazione e la divulgazione di specifico Ordine di

Servizio. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo, idoneo ad assicurare che gli stessi acquisiscano le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

6.3. Formazione del Personale

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Banca garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Banca intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese a un'efficace attuazione delle stesse nei confronti del Personale coinvolto in attività potenzialmente sensibili, con particolare attenzione ai profili di rischio specifici per il settore organizzativo di appartenenza. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse della Banca nonché verso quelle ancora da inserire.

E' cura del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore delegato e dell'Organismo, valutare l'efficacia del piano formativo proposto dai vertici competenti in riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare nei confronti di quanti non vi partecipino senza giustificato motivo.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria ed è documentata attraverso la richiesta della firma di presenza o altre tecniche di rilevazione elettronica in caso di erogazione a distanza.

L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di attuazione del piano di formazione e ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza da parte del Personale del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

Le iniziative di comunicazione e formazione sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un questionario e/o un test di verifica dell'apprendimento, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso, da conservarsi a cura della funzione formazione.

Idonei strumenti di comunicazione (ordini di servizio e norme tecniche, intranet e social network aziendali) sono adottati per informare il personale circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché in merito ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4. Informazione dei Collaboratori esterni

I Collaboratori esterni sono informati del contenuto del Modello, dei principi di comportamento e di controllo contenuti nella Parte speciale – con specifico riferimento all’area di attività in cui gli stessi sono coinvolti – e dell’esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché ai predetti principi.

Un’apposita clausola ex D.Lgs. 231/2001 è inserita nei contratti o accordi che disciplinano la prestazione di attività o collaborazione degli stessi a favore della Banca.

CAPITOLO VII

ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. Efficacia ed attuazione del Modello

È cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo tiene conto delle relazioni e delle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'efficace e concreta attuazione del Modello è oggetto di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e controllo allo stesso conferiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Le modifiche e le indicazioni necessarie per la loro immediata applicazione sono tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Compete all'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, la promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine esso formula osservazioni e proposte alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Gli aggiornamenti del Modello 231 hanno luogo secondo le seguenti modalità:

- **Parte Generale:** approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione previa condivisione con l'Amministratore Delegato;
- **Parte Speciale:** approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione previa condivisione con l'Amministratore Delegato o dell'Amministratore Delegato, qualora delegato dal Consiglio stesso ad approvare le modifiche derivanti da aggiornamenti alle schede di self assessment; in quest'ultimo caso al Consiglio di Amministrazione è garantita una informativa periodica rispetto alle modifiche introdotte.

Il Modello, in ogni caso, è sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale anche in assenza di eventi che ne sollecitino l'aggiornamento quali modifiche normative e/o organizzative o giurisprudenziali.