BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA
DAL 1883

REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL MODELLO

EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

(E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E MODIFICHE)

DELLA

BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA

(Parte Generale)

AGGIORNAMENTO: APRILE 2018

INDICE

Storia delle modifiche apportate 4

GLOSSARIO 6

PREMESSA 12

CAPITOLO I 13

Ambito normativo di riferimento 13

1.1. Natura e caratteristiche della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001 13

1.2. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 14

1.3. Fattispecie di reato 15

1.4. Apparato sanzionatorio 16

1.5. Vicende modificative dell'Ente 17

1.6. Reati commessi all'estero 19

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito 20

1.8. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa 20

1.9. Le linee guida delle Associazioni di categoria 22

CAPITOLO II 23

Il Modello di BPPB 23

2.1. Contesto aziendale 23

2.2. Il Modello di Governance di BPPB 24

2.3. Il Modello Organizzativo di BPPB 25

2.4. Il Sistema delle deleghe 26

2.5. Il Sistema dei controlli interni 28

2.6. Finalità perseguite con l'adozione del Modello 30

2.7. Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs.231/2001 31

2.8. Efficace attuazione e modifica del Modello – Ruoli e responsabilità 32

2.9. Attività oggetto di outsourcing 33

CAPITOLO III 35

Metodologia di analisi dei rischi 35

3.1. Modalità operative seguite per la costruzione del Modello 35

3.2. Mappatura delle attività sensibili e identificazione dei profili di rischio-reato (riskassessment) 35

3.3. Rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis 36

CAPITOLO IV 37

Organismo di Vigilanza 37

4.1. L'Organismo di Vigilanza di BPPB 37

4.1.1. Individuazione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza 37

4.1.2. Nomina e revoca 37

4.1.3. Compiti 40

4.1.4. Poteri 41

4.2. Flussi informativi 42

4.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario 42

4.2.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al verificarsi di particolari eventi 43

4.2.3. Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza 44

CAPITOLO V 46

Sistema Disciplinare 46

5.1. Funzioni del sistema disciplinare 46

5.2. Sanzionabilità del tentativo 46

5.3. Provvedimenti a tutela del segnalante 46

5.4. Trattamento delle segnalazioni con dolo o colpa grave 47

5.5. Sanzioni nei confronti di quadri, impiegati e operai 47

5.6. Misure nei confronti dei dirigenti 49

5.7. Sanzioni nei confronti degli Amministratori 49

5.8. Sanzioni nei confronti dei Sindaci 49

5.9. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori esterni 50

CAPITOLO VI 51

Destinatari ed estensione del Modello 51

6.1. Destinatari del Modello 51

6.2. Diffusione del Modello al Personale 51

6.3. Formazione del Personale 52

6.4. Informazione dei Collaboratori esterni 52

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

RIEPILOGO AGGIORNAMENTI AL MODELLO DI PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 (E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI)

Riferimenti	Pagine Sostituite	Argomento	Aggiornamento
OS 2005001	26, 75, 71, 76, 81, 123 *(vecchia impaginazione)*	▪ Procedura Integrativa per i reati Societari ▪ Conformità a Nuove Linee Guida ABI ▪ Le misure dirette: Reati Societari – art. 2625 c.c.	dicembre 2004
OS2006009	Tutte 5.10 5.11 5.14 5.15 9.8 9.12 9.13	Nuova veste grafica del Modello e relativo nuovo formato di numerazione delle pagine. *(qui di seguito sono indicati gli argomenti e le relative pagine che, rispetto alla versione precedente, hanno subito modifiche)* 5.1.1 Le misure aziendali dirette: Reati contro la Pubblica Amministrazione: - Proposta di rilascio della liberalità (318, 319, 320 c.p.) - Versamento al soggetto pubblico (318, 319, 320 c.p.) 5.1.2 Le misure aziendali dirette: Reati Societari: - Art. 2621, 2622, 2623 c.c. – False comunicazioni sociali. (bilancio) - Art. 2624 c.c. – Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione 5.1.3 Le misure aziendali dirette: - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico – Reati relativi alla circolazione di valuta contraffatta - Controllo sui titolari dei conti aperti presso la Banca - Misure previste in caso di anomalie nel controllo sui titolari dei conti aperti - Rilascio di finanziamenti, raccolta e gestione delle disponibilità finanziarie, servizi di pagamento 5.1.4 Le misure aziendali dirette: - Reati contro la personalità individuale - Utilizzo dei personal computer aziendali – Accesso ad Internet (art. 600-quater c.p.) - Rilascio di finanziamenti, raccolta e gestione delle disponibilità finanziarie, servizi di pagamento 9. Appendice "A" al Modello 231 - Reati contro la Pubblica Amministrazione: Conferimento di liberalità a soggetti pubblici 9. Appendice "A" al Modello 231 – Tab. Atti. Sensibili - Reati con finalità di terrorismo 9. Appendice "A" al Modello 231 - Reati contro la personalità individuale: Utilizzo dei Personal Computer aziendali – Accesso ad Internet	giugno 2006
OS2007008	Tutte le pagine del Cap. 5: IL MODELLO ORGANIZZATIVO – Le "attività sensibili" della Banca e le "misure esistenti". (da pag. 5.1 a pag. 5.21) Tutte le pagine del Cap. 9: APPENDICE "A" AL MODELLO 231 (da pag. 9.1 a pag. 9.12)	5.1.1 "Le misure aziendali dirette: Reati contro la Pubblica Amministrazione" relative alle seguenti attività sensibili: - Gestione di finanziamenti pubblici da versare a terzi: "Crediti Artigiancassa" - Gestione di finanziamenti pubblici da versare a terzi: Agevolazioni ex L. 488, Patti Territoriali, P.O.R. - Richiesta autorizzazione per apertura di sportelli - Gestione delle autovetture aziendali - Adempimenti in materia antinfortunistica 9. Appendice "A" al Modello 231 Attività connesse ai "Reati contro la PA": - Apertura di sportelli - Adempimenti in materia antinfortunistica - Gestione dei finanziamenti pubblici da versare a terzi (Crediti Artigiancassa) - Gestione dei finanziamenti pubblici da versare a terzi: Agevolazioni ex Legge 488, Patti Terr., P.O.R. - Gestione delle autovetture aziendali	luglio 2007

Riferimenti	Pagine Sostituite	Argomento	Aggiornamento
OS2008004	Tutte le pagine del Cap. 5: IL MODELLO ORGANIZZATIVO – Le "attività sensibili" della Banca e le "misure esistenti". (da pag. 5.1 a pag. 5.21) Tutte le pagine del Cap. 9: APPENDICE "A" AL MODELLO 231 (da pag. 9.1 a pag. 9.12)	5.1.1 "Le misure aziendali dirette: Reati contro la Pubblica Amministrazione" relative alle seguenti attività sensibili: - Gestione dei trattamenti previdenziali; - Dichiarazione dei redditi ed altri tributi; - Gestione di software appartenenti a soggetti pubblici. 9. Appendice "A" al Modello 231 Attività connesse ai "Reati contro la PA": - Gestione dei trattamenti previdenziali; - Dichiarazione dei redditi ed altri tributi; - Gestione di software appartenenti a soggetti pubblici.	febbraio 2008
OS2008007	Tutte le pagine del Cap. 5: IL MODELLO ORGANIZZATIVO – Le "attività sensibili" della Banca e le "misure esistenti". (da pag. 5.1 a pag. 5.21) Tutte le pagine del Cap. 9: APPENDICE "A" AL MODELLO 231 (da pag. 9.1 a pag. 9.12)	5.1.1 "Le misure aziendali dirette: Reati contro la Pubblica Amministrazione" relative alle seguenti attività sensibili: - Assunzione del Personale; - Assunzioni agevolate; - Tirocini formativi; - Finanziamenti alla formazione. 9. Appendice "A" al Modello 231 Attività connesse ai "Reati contro la PA": - Assunzione del Personale; - Assunzioni agevolate; - Tirocini formativi; - Finanziamenti alla formazione.	aprile 2008
OS2010002	Tutte le pagine del Modello di prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231	Aggiornamento del Modello	ottobre 2009
OS2011012	Nelle relative pagine, le modifiche sono evidenziate in rosso.	- Modifiche al "Modello di Prevenzione"; - Modifiche al "Regolamento Comitato 231"; - Modifiche/Aggiornamenti alla "Mappatura delle Attività Sensibili".	aprile 2011
OS2015031	Intera revisione del modello	- Aggiornamento "Modello di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2011 n. 231 (parte generale); - Aggiornamento "Modello di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2011 n. 231 (parte speciale);	agosto 2015
RE2017MOG	Intera revisione del modello	Aggiornamento "Regolamento attuativo del Modello ex d. lgs. 231/2001 (parte generale)"; Aggiornamento "Regolamento attuativo del Modello ex d. lgs. 231/2001 (parte speciale)";	dicembre 2017
	Parziale revisione del modello Paragrafo 4.2.2. Nuovo paragrafo 5.3 Nuovo paragrafo 5.4	 Integrazione del paragrafo 4.2.2. 5.3 Provvedimenti a tutela del segnalante 5.4 Trattamento delle segnalazioni con dolo o colpa grave	aprile 2018

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.

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.

Aree a rischio: funzioni della Banca che possono in linea di principio commettere 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.

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 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 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 Popolare di Puglia e Basilicata

Banca: Banca Popolare di Puglia e Basilicata

BPPB: Banca Popolare di Puglia e Basilicata

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 di Comportamento: Documento che, in coerenza con i principi del Codice Etico, definisce le norme essenziali di comportamento che i componenti degli Organi Aziendali, della Direzione Generale, i Dipendenti, i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede ed i collaboratori esterni della Banca devono rispettare nello svolgimento delle loro funzioni.

Codice Etico: Documento illustrativo di valori e regole di condotta aziendali, posti a presidio della reputazione e dell'immagine della Banca, cui si devono uniformare gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e, in generale, tutti coloro che intrattengono con la Banca rapporti d'affari (Collaboratori o soggetti Terzi).

-**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 a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

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

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 BPPB 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. 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 o Decreto Antiriciclaggio: il Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari 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 BPPB o con BPPB (es. i 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 BPPB e siano sotto il controllo e la direzione della Banca (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

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 persona, 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).

Funzionigramma: documento in cui sono indicate le Unità Organizzative / funzioni della Banca nonché i compiti da queste svolti.

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: i conti correnti o le "carte IBAN" pensati per soddisfare i consumatori con esigenze finanziarie elementari (giovani, pensionati a basso reddito, migranti, ecc.) al fine di evitare che siano di fatti esclusi dal circuito finanziario.

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti 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 / 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 sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Organi Sociali: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Comitato Esecutivo, Presidente e Collegio Sindacale della Banca.

Organigramma: documento nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Banca.

Partners: le controparti contrattuali di BPPB, 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 che definiscono, coerentemente con l'albero dei processi aziendali (articolato in macroprocesso, processo, sottoprocesso e fasi), le principali fasi del processo operativo, per l'ambito trattato, definendo le attività in capo alle strutture coinvolte, nonché i punti di controllo adottati.

-**Procura**: l'atto, ufficializzato mediante atto pubblico notarile, 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.

Responsabilità: responsabilità amministrativa a cui può essere soggetta BPPB 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.

Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), altrimenti denominata "Corporate Social Responsability" (CSR) oppure "Sostenibilità": secondo la nuova definizione della Commissione Europea (2011), la <<La CSR è la responsabilità delle imprese per gli impatti che hanno sulla società>>

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.

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.

S.C.I.: Sistema di Controllo Interno esistente in BPPB.**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 BPPB, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, ecc.) con cui la società 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

principali Stakeholders, al fine di instaurare un processo di miglioramento continuo.

Statuto: Statuto Sociale di BPPB aggiornato.

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.

U.O.: Unità Organizzativa destinataria di contenuti del Modello; nella presente definizione possono rientrare anche soggetti esterni alla Banca, cui siano affidati compiti rilevanti ai fini del D.Lgs.231/2001 (a titolo esemplificativo si consideri la Società di Revisione Legale dei Conti).

PREMESSA

Il decreto legislativo "8 giugno 2001 n. 231" (di seguito il "Decreto" o il "D.Lgs. 231/2001"), 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, nel corso del 2004 il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Società Cooperativa per azioni (di seguito "BPPB" o la "Banca") ha approvato per la prima volta, un modello organizzativo, denominato Modello Organizzativo e di Controllo ex D.Lgs.231/2001 (di seguito anche, per brevità, Modello 231 o Modello). Il Modello 231, soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito, è stato successivamente aggiornato in conseguenza delle modifiche legislative/organizzative intervenute. Uno degli ultimi aggiornamenti ha previsto la variazione della denominazione del documento in "Regolamento attuativo del Modello ex D.Lgs.231/2001", in linea con la policy in materia di gestione della normativa interna (di seguito, per brevità, Modello 231 o Modello).

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

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra finalità e i principi sinteticamente il sistema di governo societario e di organizzazione e gestione della Banca in cui si inserisce il Modello, la generali di funzionamento, 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.

Costituiscono parte integrante del presente Modello, sebbene non allegati:

- il Codice Etico;
- il sistema aziendale dei poteri e delle deleghe;
- la normativa interna (a titolo esemplificativo e non esaustivo, regolamento dei servizi, policy, regolamenti, circolari e manuali operative, documentazione emanata ai sensi della normativa esterna applicabile alla Banca, etc.).

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. 300[1]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 (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli "Enti") qualora determinatireati[2] sianocommessi nel loro interesse[3]o a loro vantaggio[4]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* tertiumgenus *che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, 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 afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

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

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. n. 231/2001, la società 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 dagli artt. 24 - 25-octies del d.lgs. n. 231/2001, 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 (cfr Elenco reati presupposto) per un maggior dettaglio esplicativo:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto)
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto)
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto)
- Reati contro l'industria eil commercio (art. 25-bis.1, Decreto)
- Reati societari (art. 25-ter, Decreto)
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto)
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto)
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto)
- Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto e art. 187-quinquies TUF)
- Reati di 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)
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, 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'autorita' 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)
- 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 misure sanzionatorie:

- sanzione 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 allorquando 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;
- sanzione 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.

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 applicherà quella pecuniaria;

- 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.

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"concerneleassociazioninonriconosciute[7].

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:

- 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).

---

[7] Ladisposizione 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."*

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 ladeterminazione 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 2[8], del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni 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 commessi[9]. Per le fattispecie della cessione e delconferimento di

---

[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.*(…)".

[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,*

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.

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 verificazione, 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*;

---

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*".

(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 amministrativo[11].

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 debbano rispondere del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali 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;

[11] Art. 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, 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.).

- 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 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 "*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).

CAPITOLO II

IL MODELLO DI BPPB

2.1. Contesto aziendale

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

- **Statuto Sociale** che definisce, tra l'altro, l'oggetto sociale nonchè 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:**, Progetto di Governo Societario, Regolamenti, Policy, Ordini di Direzione, Circolari, Manuali, altra normativa interna
- **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**, disciplinato dal Regolamento dei Poteri Delegati 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, Società cooperativa per azioni con sede legale ad Altamura (BA).

La Banca ha come mission quella di sostenere lo sviluppo delle economie locali, operando con lo spirito di mutualità e solidarietà tipico delle banche popolari e instaurando un rapporto continuativo di supporto e attenzione nei confronti dei propri soci, che da sempre hanno contribuito in maniera determinante alla crescita e al rafforzamento della Banca.

La Banca ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei propri soci che dei non soci, ispirandosi ai principi tradizionali del Credito Popolare.

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.

Nella concessione di fido la Banca, a parità di condizioni, dà preferenza ai soci ed alle operazioni di più modesto importo, con esclusione di ogni operazione di mera speculazione.

La Banca può, inoltre, sempre nel rispetto della normativa vigente e previo ottenimento della iscrizione nell'albo nazionale dei concessionari, svolgere attività di gestione del servizio di accertamento e riscossione dei tributi comunali, con l'espresso impegno della non contemporanea attività di concessionario e di commercializzazione di pubblicità sia in forma diretta che indiretta.

2.2. Il Modello di Governance di BPPB

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

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto, può delegare leproprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti o a un Comitato Esecutivo, composto da alcuni dei suoi componenti, determinando in ogni caso il contenuto, i limiti quantitativi o di valore e le eventualimodalità di esercizio della delega.La nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, fra i propri componenti, di un AmministratoreDelegato è in ogni caso alternativa a quella del Comitato Esecutivo.

In attuazione di tale previsione, con delibera del 27 luglio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina di un Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato concorre, insieme al Consiglio di Amministrazione, nei limiti delle competenze

assegnate, ad esercitare la funzione di gestione della Banca.

L'Amministratore Delegato, come previsto dall'Art. 35 dello Statuto, è nominato dal Consiglio diAmministrazione tra i propri componenti e resta in carica per l'intera durata del mandato consiliare.

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 della Banca. L'adozione del sistema c.d. "tradizionale" è, pertanto, ritenuta coerente per una società, come la Banca, avente dimensioni contenute 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) all'Amministratore Delegato

d) al Presidente del Consiglio di Amministrazione

e) al Collegio Sindacale

f) al Collegio dei Probiviri

g) alla Direzione Generale

Lo Statuto prevede anche la possibilità di nominare un Amministratore Delegato; tale facoltà non è stata finora esercitata. La nomina dell'Amministratore Delegato è in ogni caso alternativa a quella del Comitato Esecutivo.

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 del presente Statuto, obbligano tutti i soci, anche se assenti o dissenzienti.

Il **Consiglio di Amministrazione**è composto da un minimo di nove ad un massimo di tredici consiglieri, secondo le determinazioni dell'Assemblea, eletti dall'Assemblea tra i soci aventi diritto di voto 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 **Collegio Sindacale** 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 di determinazione del capitale interno (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.

2.3. Il Modello Organizzativo di BPPB

Sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti: lavalutazione 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).

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

Nell'ambito dell'Organizzazione aziendale sono istituiti i seguenti Comitati Direzionali, le cui regole di funzionamento (in termini di composizione, modalità di convocazione, validità delle riunioni, verbalizzazione dei lavori e monitoraggio actionplan) sono definite nel Regolamento dei Servizi della Banca.

Il menzionato Regolamento dei Servizi prevede attualmente i seguenti Comitati Direzionali, con funzioni propositive, consultive e istruttorie nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Comitato Rischi e della Direzione Generale e per taluni con funzioni deliberative:

- Comitato di Gestione;
- Comitato di Direzione Generale;
- Comitato Crediti;
- Comitato Crediti con Amministratore Delegato;
- Comitato Finanza;
- Comitato Monitoraggio Rischi;
- Comitato Rete Commerciale;
- Comitato Sviluppo Prodotti.

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

2.4. Il Sistema delle deleghe

Il Consiglio di Amministrazione è investito ai sensi dello Statuto (art. 39 "Attribuzioni del Consiglio di Amministrazione") di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli che la legge riservi esclusivamente all'Assemblea. Dei poteri attribuiti al Consiglio di Amministrazione, lo Statuto indica:

- i poteri di esclusiva competenza del CdA (art. 39, "Attribuzioni del Consiglio di Amministrazione");
- le materie di operatività in cui i poteri possono essere delegati dal CdA – entro determinati limiti di importo graduati sulla base delle funzioni e del grado ricoperto – all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ad altri componenti della Direzione Generale, a dipendenti investiti di particolari funzioni e ai preposti alle dipendenze (art. 35 "Organi Delegati, art. 36 "Deleghe", art. 50 "Funzioni del Direttore Generale");

- i soggetti a cui sono attribuiti poteri di rappresentanza e firma sociale, nonché i soggetti a cui detti poteri sono conferibili (art. 51, "Poteri di firma").

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 responsabilità[12];
- 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;
- il sistema delle deleghe è modulato con la finalità di correlarlo a logiche di rischio, assicurando la coerenza degli stessi 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);

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

Al fine di consentire un corretto e agevole esercizio dei poteri delegati nonché l'agevole effettuazione di verifiche, sono previsti:

- una rappresentazione integrata delle deleghe assegnate relativamente a tutte le materie di operatività della Banca sono riportate nello Schema di Deleghe ed Autonomie assegnate dal CdA;
- ove possibile, l'integrazione di fasi dei processi decisionali definite coerentemente con il sistema delle deleghe nel sistema informativo aziendale e nelle procedure informatiche;
- le previsioni del sistema disciplinare della Banca tiene conto di eventuali violazioni dei poteri delegati.

2.5. Il Sistema dei controlli interni

La Banca attribuisce un rilievo strategico al Sistema dei Controlli Interni, in quanto considera lo stesso come elemento fondamentale per garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

Per tale motivazione, la cultura del controllo assume una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali: non riguarda solo le Funzioni di controllo, ma coinvolge tutta l'organizzazione aziendale (Organi aziendali, strutture, livelli gerarchici, personale) nella definizione, applicazione ed evoluzione di meccanismi, metodologie e strumenti in grado di identificare, misurare/valutare, gestire/mitigare i rischi e assicurare un'adeguata informativa agli Organi aziendali.

La Banca considera, dunque, il Sistema dei Controlli Interni quale elemento fondamentale del complessivo sistema di governo della Banca, in grado di assicurare che l'attività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di "sana e prudente gestione", ed è pertanto impegnata costantemente nell'attività di evoluzione del Sistema dei Controlli Interni finalizzata ad assicurarne l'efficacia e l'efficienza.

In conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, la Banca si è dotata di un sistema di controlli interni, disciplinato da uno specifico Regolamento, nel cui ambito sono inserite le seguenti Funzioni:

- Revisione Interna (Internal Audit);
- Conformità (Compliance);
- Controllo rischi (Risk management);
- Antiriciclaggio;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n, 231.

Fermo restando il potere del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di richiedere alle funzioni di controllo interno notizie e informazioni, nonché lo svolgimento di specifiche verifiche, ciascuna funzione

informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in merito all'attività svolta e ad eventuali criticità riscontrate, ed esercita i propri compiti nel rispetto della vigente normativa e delle regole fissate dai rispettivi Regolamenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Tra gli elementi caratterizzanti il sistema delineato, vi sono:

- il complesso delle regole: il sistema delle deleghe, il regolamento dei servizi; gli ordini di servizio, le circolari ed i manuali interni; il regolamento sul trattamento dei dati personali; il modello di prevenzione dei reati previsto dal D.Lgs. 231/01, il documento programmatico per la sicurezza dei dati; il codice etico; il codice di comportamento, il regolamento con parti correlate, delle obbligazioni degli esponenti aziendali e degli interessi degli amministratori, ecc;
- le strutture di controllo e di gestione dei rischi: Funzione Internal Audit, Funzione Compliance, Funzione Risk Management, incaricati ai controlli interni della rete (Responsabili Esecutivi e/o altri addetti incaricati);
- il sistema informativo (controlli automatici);
- il sistema di flussi informativi (reporting): i flussi informativi tra le diverse funzioni/organi e tra queste/i e gli organi aziendali assicurano a tali soggetti la piena conoscenza e governabilità dei fattori di rischio.

In linea con quanto previsto dall'art. 39 dello Statuto e a quanto definito dalla Banca nel documento di "Policy in materia di selezione, nomina e revoca dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo[13]", la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, è riservata, previo parere del Comitato Rischi, al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A tali organi compete inoltre, ciascuno nei limiti delle competenze fissate dalla vigente normativa di settore, il monitoraggio e coordinamento del complessivo sistema dei controlli interni di cui la Banca si è dotata.

Il sistema dei controlli è articolato su tre livelli coinvolgendo, con diversi ruoli e responsabilità, tutto il personale.

[13] Come definito nella Policy, per Responsabile di una Funzione aziendale di controllo si intende: il soggetto che ricopre il ruolo di collegamento tra la Funzione e gli Organi aziendali, mediante adeguati riporti gerarchici e funzionali e che coordina le risorse della Funzione di cui è responsabile, coordinando e supervisionando inoltre l'intero ciclo di attività di competenza e promuovendo la creazione delle competenze necessarie. La Policy definizie funzioni aziendali di controllo: (i) la Funzione di revisione interna (Internal Audit), (ii) la Funzione di conformità alle norme (Compliance), (iii) la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management) e (iv) la Funzione di Antiriciclaggio.

2.6. Finalità perseguite con l'adozione del Modello

La Banca ritiene che l'adozione del Modello, benché non obbligatoria, possa costituire 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.

Finalità perseguita con l'adozione del Modello è altresì la costruzione di un sistemadi controllo volto a prevenire i reati per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da 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.

Attraverso il presente Modello, la Banca intende segnatamente perseguire le seguenti finalità:

- attuare lo scopo statutario adottando comportamenti improntati a rigore e integrità 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 Destinataridel 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 condannate dalla Banca, anche ove 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.

A tali finalità la Banca compie le seguenti azioni e adotta i seguenti comportamenti:

- 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.

2.7. 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 potenziamento del sistema dei controlli interni.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è stata effettuata tramite Self Assessment assistito al fine di:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di BPPB 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 successiva 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.

2.8. Efficace attuazione e modifica del Modello – Ruoli e responsabilità

Efficace attuazione e aggiornamento: 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 si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e controllo allo stesso conferiti.

La Parte Generale del Modello 231 viene formalmente approvata, limitatamente all'aggiornamento giugno 2015, dal Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza valuterà il draft di aggiornamento della Parte Speciale all'uopo elaborato dal Gruppo di Lavoro interfunzionale interno alla Banca. La proposta di Parte Speciale, finalizzata con il contributo dell'Organo di Vigilanza, sarà sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile.

I successivi aggiornamenti del Modello 231 avranno luogo secondo le seguenti modalità:

- ***Parte Generale:*** approvazione del Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza, sentito il Collegio Sindacale;
- ***Parte Speciale:*** approvazione del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato, qualora delegato dal Consiglio stesso ad approvare le modifiche derivanti da aggiornamenti alle schede di self assessment, previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza; in quest'ultimo caso al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale è garantita una informativa periodica rispetto agli aggiornamenti delle schede dei self assessment eventualmente approvati dall'Amministratore Delegato su delega del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione (o soggetto da questi formalmente delegato) deve inoltre garantire l'aggiornamento del Modello, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della Banca e la sua concreta operatività.

Il Modello 231 deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza. Si rende necessario procedere all'aggiornamento in occasione

a. di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

b. della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;

c. di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello 231.

La sollecitazione all'aggiornamento verso il vertice della Banca e non già la sua diretta attuazione, spetta all'Organismo di Vigilanza.

2.9. Attività oggetto di outsourcing

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

L'affidamento in outsourcing di attività 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:

- una descrizione delle attività esternalizzate;
- le modalità di erogazione dei servizi;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- idonei sistemi di reporting;
- 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;
- 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.

CAPITOLO III

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

3.1. Modalità operative seguite per la costruzione del Modello

Il presente Modello è stato predisposto in coerenza con la volontà del Legislatore, tenuto conto delle linee guida delle Associazioni di categoria sopra richiamate e dei provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il processo di redazione è stato finalizzato alla verifica dell'efficacia dei presidi di controllo esistenti, in particolare nelle attività maggiormente sensibili ai rischi-reato. A tal fine si è avviato un processo di individuazione delle attività sensibilie analisi dei presidi di controllo posti in essere nell'ambito dell'operativià 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. *"riskassessment"*);
- rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis.*

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

Tale prima fase, necessariamente prodromica, ha riguardato l'incontro dei referenti delle funzioni aziendali di prima linea e l'esame della documentazione della Banca (organigramma,regolamento dei servizi, 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 alla funzione 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 adeguamento degli stessi ai fini di una loro maggiore efficacia ai sensi del Decreto.

Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento dell'attività istituzionale a esso demandata.

CAPITOLO IV

ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. L'Organismo di Vigilanza di BPPB

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, nonché la cura del suo aggiornamento, a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (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 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".

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

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 in capo 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 istituito con delibera del Consiglio di Amministrazionee resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina. I componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati. Ai sensi della disciplina Banca d'Italia, la delibera del C.d.A. che affida le funzioni di Organismo di Viglianza 231 ad un Organo diverso dal Collegio Sindacale motiva adeguatamente la decisione.

Nel caso in cui il C.d.A. opti per l'affidamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale:

- il Collegio nello svolgimento delle funzioni di ODV 231 opera sulla base di uno specifico Regolamento approvato dal medesimo, mantenendo distinte e separate le attività svolte quale Organismo da quelle svolte nella sua qualità di Organo con funzione di controllo della Banca;
- ogni disposizione contenuta nel Modello, concernente l'Organismo, deve intendersi riferita al Collegio Sindacale, nell'esercizio delle specifiche funzioni a esso assegnate dal Decreto 231/01;
- il Collegio Sindacale svolge le funzioni di Organismo di Vigilanza per tutto il periodo in cui resta in carica enella composizione tempo per tempo determinata in applicazione delle regole di sostituzione,

integrazione,sospensione e decadenza dei suoi membri proprie dell'Organo, fatte salve le ulteriori previsioni del presente paragrafo in tema di motivi di decadenza.

Nel caso in cui, invece, il C.d.A. non opti per l'affidamento al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza:

- la nomina, le eventuali modifiche e integrazioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono sempre di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- la nomina del Presidente dell'Organismo di Vigilanza compete all'Organismo medesimo;
- fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:
    - l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
    - la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
    - la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Banca e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Banca, che ne compromettano l'indipendenza, come ad esempio la nomina a membro del Comitato Esecutivo;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;

- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero condanna per reati che influiscono sull'onorabilità del componente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'omessa comunicazione da parte del componente dell'Organismo ne determina l'immediata decadenza datale funzione.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso nonché per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"*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);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisititi di eleggibilità.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

I requisiti di indipendenza, professionalità ed onorabilità dei componenti sono periodicamente riscontrati dal Consiglio.

4.1.3. Compiti

L'Organismo di Vigilanza vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231. 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.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, sono:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle 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;
- vigilare sul funzionamento del Modello 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;
- svolgere, anche con il supporto della funzione di revisione interna, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere 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 compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi 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;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative

violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;

- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere 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;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
- verificare 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;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- verificare e valutare l'idoneità e l'effettività del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Banca per i diversi profili specialistici.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, potrà richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare i predetti Organi per motivi urgenti.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza – ed in genere per le attività che riguardano il "Modello" – potranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.4. Poteri

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale,

dipendente e/o componente degli organi sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'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 periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziare.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

4.2. Flussi informativi

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

L'Organismo di Vigilanza, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

Su base annuale, l'Organismo deve inoltre predisporre un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- 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.

L'Organismo elabora, inoltre, il piano delle attività previste per l'anno successivo (Piano annuale delle verifiche 231) da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo può richiedere all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

L'Organismo deve stabilire le modalità e la periodicità mediante le quali i diversi soggetti incaricati devono fornire le informazioni necessarie al fine di poter efficacemente svolgere le attività di verifica ad esso attribuite.

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 che potrebbero ingenerare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

In particolare, devono essere **obbligatoriamente** e immediatamente trasmessi:

- le notizie relative 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;
- violazioni 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 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 in forma anonima, direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite:

- e-mail all'indirizzo odv231@pec.bppb.it;

ovvero

- lettera all'indirizzoSegreteria dell'OdV 231, via O. Serena, 13 70022 Altamura (Bari).

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, 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.

L'Organismo prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs.

196/2003. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'Organismo e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

A carico dell'Organismo vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle segnalazioni ricevute, sull'identità del segnalante, sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice aziendale.

Nei confronti del collaboratore che effettua una segnalazione ai sensi del presente Modello, opera il divieto, di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione oppure intimidazione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono a titolo esemplificativo: il licenziamento, le azioni disciplinari ingiustificate, il mancato riconoscimento di premi aziendali, la mobilità ingiustificata della risorsa, molestie di ogni genere sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

4.2.3. Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni aziendali, nonchè, 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 dagli organi sociali e dalle varie funzioni aziendali su ogni questione rilevante in riferimento all'applicazione del presente Modello, le relazioni periodiche:

- attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e di comportamento e delle norme operative;
- evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti;
- danno conto delle variazioni intervenute nei processi e nelle procedure aziendali;
- comunicano l'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, una relazione annuale avente almeno ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento ai sensi del Piano annuale delle verifiche 231;
- le risultanze dell'attività svolta ed eventuali criticità emerse (in termini di comportamenti, episodi, non conformità, violazioni verificatisi, 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.

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.

CAPITOLO V

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzioni del sistema disciplinare

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

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello 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 presente 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.

L'Organismo, qualora rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della privacy, nonché della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

5.2. Sanzionabilità del tentativo

Sono sanzionati 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.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

5.3. Provvedimenti a tutela del segnalante

Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dalla ricezione all'archiviazione, hanno l'obbligo di garantire la discrezione e l'assoluta riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e, in particolare, dell'identità del segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Sono sanzionati, altresì, tutti i comportamenti che possano risolversi in atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

5.4. Trattamento delle segnalazioni con dolo o colpa grave

Le segnalazioni effettuate ai sensi e per gli effetti del Modello non comportano alcuna responsabilità in capo al soggetto segnalante, fatti salvi i casi di dolo o colpa grave.

Nel caso in cui dall'esame e valutazione della segnalazione, si accerti che la stessa risulti infondata e fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (segnalazione con dolo o colpa grave), la Banca valuterà la possibilità di applicare eventuali provvedimenti disciplinari.

5.5. Sanzioni nei confronti di quadri, impiegati e operai

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte o richiamate nel presente Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei quadri direttivi e del personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a), esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL delle aziende di credito e finanziarie (di seguito CCNL), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Banca è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del CCNL per i dipendenti delle aziende di credito e finanziarie, si prevede quanto segue.

Incorre nel provvedimento di RIMPROVERO VERBALE il lavoratore che:

violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV 231 delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, "per inosservanza delle disposizioni di servizio", ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza".

Incorre nel provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che:

- sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ponendo in essere un

comportamento consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi", ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società".

Incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 gg. il lavoratore che:

- violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e arrechi danno alla Banca compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio", ovvero una "abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili".

Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni previste o richiamate dal presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Banca o di terzi".

Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA, il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni previste o richiamate del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Banca o a terzi;

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- della gravità della violazione;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Banca di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Banca ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, secondo la disciplina del decreto, a seguito della condotta censurata.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto della Banca e dalle disposizioni aziendali.

5.6. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di dirigenti la Banca, dandone tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia con la Banca, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il**licenziamento con preavviso** e il **licenziamento per giusta causa**.

5.7. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunicaal Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

5.8. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Qualora emergesse la possibile violazione del Modello da parte di uno, o più componenti del Collegio Sindacale, i sindaci estranei alla violazione stessa, dopo esauriente assunzione di informazioni, ne daranno

notizia al Consiglio di Amministrazione affinchè esso possa attivarsi, se del caso, per adottare gli opportuni, adeguati provvedimenti in relazione alla gravità della violazione, ivi inclusa la convocazione dell'Assembleadei Soci per la proposta di revoca del sindaco/ dei sindaci.

5.9. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (come definiti nel paragrafo "Destinatari del Modello") della Banca in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare la potenziale commissione di un reato previsto dal Decreto nell'interesse o a vantaggio della Banca, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale o di partnership, oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Banca.

CAPITOLO VI

DESTINATARI ED ESTENSIONE 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, quali a titolo esemplificativo il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e i componenti gli Organi sociali della Banca (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitati, etc.) (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 (di seguito anche il "Personale");
- 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 (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. Diffusione del Modello al Personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di BPPB garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con la Direzione Risorse e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa, a mezzo emanazione di specifico Ordine di Servizio a cura dei Servizi di Sviluppo Organizzativo. Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (Codice e Modello), con il quale assicurare agli stessi 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 ha inteso 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. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse della Banca nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura dell'Organismo, d'intesa e in stretto coordinamento con il vertice della Banca, valutare l'efficacia del piano formativo proposto dal vertice, in riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'Organismo dei nominativi dei presenti.

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.

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 sarà inserita nei contratti o accordi che disciplinano la prestazione di attività o collaborazione degli stessi a favore della Banca e dovrà essere sottoposta alla firma dei soggetti esterni, previa consegna ai medesimi di copia cartacea o elettronica della Parte Generale del Modello.