

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231**

FIRMATO

AMMINISTRATORE DELEGATO

Storia delle modifiche apportate al documento

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica delle modifiche
1	Dicembre 2008	Prima adozione del Modello.
2	Febbraio 2015	Aggiornamento delle Strutture centrali di riferimento in seguito alle modifiche dell'organigramma della Banca. Attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 al Collegio Sindacale.
3	Maggio 2015	Allineamento del Modello in seguito alla revisione del Codice Etico di Gruppo e alla redazione della Policy in materia di D.Lgs. 231/2001 – Indirizzi di Gruppo.
4	Ottobre 2020	Allineamento del Modello in seguito all'introduzione, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello, di nuovi reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001, alle novità normative riguardanti il processo di segnalazione (c.d. <i>whistleblowing</i>) e alle modifiche apportate al contesto organizzativo e normativo interno.
5	Gennaio 2021	Allineamento del Modello a seguito della nuova istituzione dell'Organismo di Vigilanza, ora separato dal Collegio Sindacale.
6	Giugno 2021	Allineamento del Modello in seguito all'introduzione, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello, di nuovi reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001 e alle modifiche che hanno riguardato il contesto organizzativo e normativo interno.
7	Giugno 2023	Allineamento del Modello in seguito in seguito all'introduzione, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello, di nuovi reati presupposto nel D.Lgs. 231/2001 e alle modifiche che hanno riguardato il contesto organizzativo e normativo interno.

INDICE

PARTE GENERALE	5
1. DEFINIZIONI	6
2. IL CONTESTO NORMATIVO	8
2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001	8
2.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	10
2.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	15
2.4 L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	16
2.5 LE SANZIONI IRROGABILI ALL'ENTE	16
2.6 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	18
2.7 LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	18
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 ADOTTATO DA BANCA POPOLARE DI BARI S.P.A.	20
3.1 CONTESTO AZIENDALE	20
3.2 FINALITÀ DEL MODELLO	22
3.3 DESTINATARI DEL MODELLO	23
3.4 PRESIDI AZIENDALI ESISTENTI QUALI PRESUPPOSTI DEL MODELLO	24
3.5 STRUTTURA E CONTENUTI DEL MODELLO	26
3.6 MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	26
3.7 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	28
3.8 ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE	28
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO	30
4.2 DURATA E COMPENSO	30
4.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ	31
4.4 CAUSE DI DECADENZA E REVOCA	32
4.5 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
4.6 AUTONOMIA E CONTINUITÀ DI AZIONE	35

4.7 RIUNIONI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI	35
4.8 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
5. WHISTLEBLOWING	37
6. SISTEMA DISCIPLINARE	38
6.1 SANZIONI APPLICABILI ALLE AREE PROFESSIONALI E AI QUADRI DIRETTIVI	38
6.2 SANZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI	39
6.3 SANZIONI APPLICABILI AGLI AMMINISTRATORI E AI SINDACI	40
6.4 DISCIPLINA APPLICABILE NEI RAPPORTI CON SOCIETÀ TERZE E PERSONE FISICHE ESTERNE ALLA BANCA	40
7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	41
7.1 COMUNICAZIONE DEL MODELLO	41
7.2 FORMAZIONE INTERNA	41

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

Aree a rischio-reato: comprendono i processi sensibili rispetto ai quali sussiste la possibilità che si manifestino uno o più dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti.

Banca Popolare di Bari o la Banca: Banca Popolare di Bari S.p.A.

Codice Etico di Gruppo: il Codice Etico del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale adottato al fine di definire l'insieme dei valori cui tutte le società appartenenti al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale si ispirano nello svolgimento della propria attività di impresa; contiene l'insieme dei principi deontologici, dei doveri e delle responsabilità che le società appartenenti al Gruppo Bancario Mediocredito Centrale assumono nei confronti dei propri stakeholder e di tutti i soggetti che collaborano con essa per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, nonché l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti, interni ed esterni, che operano per quest'ultima sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo: Codice di comportamento fornitori e partner del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale che sviluppa ed integra quanto già presente nel Codice Etico di Gruppo, di cui costituisce parte integrante, precisando i principi che devono essere posti alla base di proficui rapporti con i fornitori e partner contrattuali.

Collaboratori: soggetti i cui rapporti con la Banca si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Banca verso terzi.

Consulenti: coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Banca nello svolgimento di determinati atti, sulla base di accertata esperienza e pratica in specifiche materie, in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale.

Destinatari interni: soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Modello, in particolare si intendono:

- componenti degli Organi Sociali;
- tutto il personale della Banca, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi i dirigenti;
 - i soggetti che, pur non essendo legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Banca, sotto la direzione della stessa (e.g. Collaboratori legati da contratto a termine, Collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Banca, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Banca, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato; sono inclusi anche i Dirigenti.

D.Lgs. 231/2001 o D.Lgs. 231/01 o il Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Ente: ai sensi del Decreto 231/2001, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partner.

Gruppo: Gruppo Bancario Mediocredito Centrale

Incaricato di pubblico servizio: colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d'ordine né presta opera meramente materiale.

Mediocredito Centrale o MCC o Capogruppo: Mediocredito Centrale – Banca del Mezzogiorno S.p.A.

Modello o Modello 231: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto e il suo Allegato.

Organi Sociali: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Amministratore Delegato, nonché altri organi sociali della Banca eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 codice civile o delle leggi speciali.

Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo: organo della Banca, di nomina consigliere, che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Outsourcer: fornitore di servizi che, sulla base di un accordo con la Banca, svolge un processo, un servizio o un'attività esternalizzata (che sarebbe altrimenti svolta dalla Banca).

Partner: controparti contrattuali, diversi dai fornitori, con le quali la Banca addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, etc.), ove destinati a cooperare con la Banca.

Poteri Delegati: documento adottato dalla Banca recante uno schema rappresentativo della distribuzione delle deleghe nell'ambito della linea gerarchica.

Poteri di Firma: documento adottato dalla Banca riepilogativo dei poteri di firma attribuiti ai responsabili delle Unità Organizzative centrali e periferiche.

Protocolli: specifici capitoli della Parte Speciale del Modello della Banca che individuano, per ciascuna Area di attività della stessa, i processi/sottoprocessi ritenuti "sensibili" rispetto al rischio potenziale di commissione dei reati, così come di seguito definiti, ed i relativi principi di comportamento e controllo (generali e specifici) da osservare per la prevenzione e la mitigazione dei rischi di commissione dei reati stessi, cui tutti i Destinatari interni devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Pubblica Amministrazione o PA: gli enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati (es.: i concessionari di un pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, dell'UE, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale, e, con riferimento ai Reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che per essi operano.

Pubblici ufficiali: ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi". Rientrano, tra gli altri, nella categoria, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, ecc.

Reati: le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente prevista dal D.Lgs. 231/2001. Ove non diversamente specificato, il generico utilizzo di tale termine, nel presente documento, fa riferimento anche agli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato ai sensi dell'art. 187-quinquies TUF.

Soggetti Apicali: gli esponenti aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità operativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'Ente (es. componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti effettivi del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato, ecc.).

Soggetti esterni: lavoratori autonomi, professionisti, Collaboratori, Consulenti, fornitori, outsourcer e partner commerciali.

Soggetti Sottoposti: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

2. CONTESTO NORMATIVO

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001, emanato l'8 giugno 2001, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (c.d. Enti).

Il Legislatore ha inteso così adeguare la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea e della Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) del 17 dicembre 1997.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal corrispondere a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'Ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative (si veda il successivo capitolo 2.5 "Le sanzioni irrogabili all'Ente"), consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

La sanzione amministrativa per gli Enti può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di determinati reati elencati nel Decreto, nell'interesse¹ o a vantaggio² dell'Ente, da parte di:

- 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 (cosiddetti "Soggetti Apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (cosiddetti "Soggetti Sottoposti").

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito e sussiste in maniera autonoma rispetto a quest'ultima, anche quando l'autore materiale del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

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". Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'Ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'Ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

La responsabilità dell'Ente può sussistere, ai sensi del Decreto, anche laddove il soggetto autore del reato abbia concorso alla sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'Ente medesimo, purché sussista un interesse o vantaggio dell'Ente nella commissione del reato. Potrebbe, quindi, essere coinvolto a titolo di colpa nei reati intenzionalmente compiuti da Fornitori (es.: Appaltatori, Smaltitori/Trasportatori di rifiuti, Partner commerciali ecc.)³, l'Ente che, a titolo esemplificativo, avesse trascurato, in modo non

¹ 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 è stato realizzato.

² Beneficio che l'Ente ha obiettivamente tratto dalla commissione del reato, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

³ Linee guida 231 di Confindustria, giugno 2021: <<A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008). Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d.

motivato, di valutare in via preliminare il possesso dei requisiti previsti per legge in capo al Fornitore ovvero avesse accettato passivamente condizioni economiche particolarmente vantaggiose, soprattutto se fuori mercato.

Una particolare ipotesi di concorso rileva con riferimento ai reati propri; al riguardo, di seguito si riporta uno stralcio delle Linee guida di Confindustria sulla costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, versione giugno 2021 (c.d. "Linee guida 231"):

<<Il concorso nel reato può rilevare ai fini della responsabilità dell'ente anche nella particolare ipotesi del c.d. concorso dell'extraneus nel reato "proprio". In particolare, la responsabilità in concorso - ai sensi dell'art. 110 c.p. - dell'extraneus può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale (es. pubblico ufficiale, testimone, sindaco, ecc.), concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso in atti d'ufficio). In tal caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato. Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che "ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p., che disciplina il mutamento del titolo del reato per taluno dei concorrenti, è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus" (Cass. Pen. Sez. VI, Sent. n. 25390/2019).

La fattispecie sopra considerata potrebbe realizzarsi, in concreto, nel caso del dipendente di un'impresa che, approfittando di rapporti personali con il funzionario pubblico preposto al rilascio di determinati permessi e/o autorizzazioni, prenda contatto con quest'ultimo per ottenere un provvedimento favorevole nell'interesse dell'impresa, pur consapevole di non averne diritto. In un caso del genere, il dipendente potrebbe supportare il funzionario pubblico fornendogli pareri legali e documenti utili ai fini del perfezionamento del reato. La condotta del funzionario che rilascia il provvedimento non dovuto si inquadrirebbe nella fattispecie dell'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), che si configura come reato "proprio". Tuttavia, il dipendente (e con lui l'impresa nel cui interesse lo stesso abbia agito) risponderebbe a titolo di concorso dell'extraneus nel reato "proprio", in quanto nella sua condotta si rinverrebbero:

- 1. consapevolezza della funzione di pubblico ufficiale del soggetto contattato;*
- 2. consapevolezza dell'antigiuridicità della condotta richiesta;*
- 3. partecipazione attiva alla concretizzazione della condotta stessa.*

La casistica sopra richiamata suggerisce l'opportunità di promuovere all'interno dell'impresa un adeguato livello di consapevolezza delle dinamiche realizzative dei reati rilevanti ai fini del decreto 231. Ciò soprattutto per favorire un'attenta selezione e successiva gestione dei propri partner e interlocutori, sia pubblici che privati.>>.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare "oggettivamente" il reato all'Ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Tale condizione si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 coinvolge, nella repressione dei reati ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto "vantaggio" dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati - o gli illeciti amministrativi - presupposto di cui al Decreto medesimo. A carico dell'Ente sono irrogabili – come illustrato dettagliatamente nel seguito del documento – sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna e il commissariamento.

Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze e concessioni, nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di

lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato. Altro ambito da considerare è quello riguardante il rischio di partecipazione concorsuale da parte del committente che manchi di considerare - o escluda in modo non motivato - taluni indici di valutazione previsti per legge ai fini della selezione dei propri partner commerciali.>>

finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La suddetta responsabilità 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.

Specifiche disposizioni sono state dettate dal legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 ed al Capitolo 2.6 "Le vicende modificative dell'Ente".

2.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Le fattispecie di reato che, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono soltanto quelle espressamente e tassativamente elencate dal legislatore.

Si riporta di seguito l'elencazione dei reati ad oggi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti così come riportata nel testo del D.Lgs. 231/01 (e suoi successivi aggiornamenti) e si rinvia all'Allegato "Elenco dei reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001" per un maggior dettaglio esplicativo.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati elencati dal Decreto:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);

- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

La responsabilità amministrativa degli enti può inoltre conseguire, ai sensi dell'art. 187-quinquies TUF, in relazione agli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato.

Tra le famiglie di reato sopra elencate, non sono state considerate rilevanti per la Banca specifiche fattispecie ivi incluse, per i motivi indicati di seguito.

Tra i "Delitti di criminalità organizzata" (art. 24-ter) sono stati ritenuti non rilevanti per la Banca:

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, c. 2, lettera a), numero 5) c.p.p.),

in quanto la Banca non svolge attività in cui tali reati possano essere concretamente commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, un effettivo interesse o vantaggio della stessa. Si precisa, infatti, che, affinché sussista la possibilità di imputare l'illecito alla Banca, è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si può dunque escludere, con ragionevole elevata probabilità, il rischio di un coinvolgimento della Banca in tali fattispecie di reati. Per completezza, d'altra parte, si rammenta che in tema di criminalità organizzata i confini della responsabilità penale possono diventare labili in considerazione del fatto che qualsiasi forma di collusione, anche indiretta, è idonea a far ricadere la condotta attiva o omissiva della Banca entro l'ipotesi di "concorso esterno" all'associazione criminale. Non possono quindi escludersi possibili elementi di rischio. In ogni caso, tale tipologia di rischio è stata rilevata laddove è stata considerata la sussistenza del rischio-reato, con riferimento ad alcuni processi e strutture, ex art. 416 c.p. (Associazione per delinquere), che sanziona l'accordo di tre o più soggetti finalizzato alla commissione di qualsiasi delitto, ed ex art. 416 bis c.p. (Associazioni di tipo mafioso, anche straniere), escludendo un rischio specifico di concorso in attività illecite (conosciute o di cui si abbia il concreto sospetto) così specifiche e peculiari come lo scambio elettorale politico mafioso, il sequestro di persona, il traffico di droga e di armi.

Tra i reati di "Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento" (art. 25-bis) sono stati ritenuti non rilevanti per la Banca:

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Dato il carattere peculiare dell'oggetto materiale dei reati qui sopra elencati, si possono escludere profili di rischio per gli operatori bancari in ordine a tali fattispecie: alcuni reati attengono alla falsificazione di valori di bollo (carta bollata, marche da bollo, i francobolli e valori equiparati) non trattati peculiarmente dalla Banca; i reati che hanno ad oggetto la detenzione, fabbricazione contraffazione di filigrane per banconote e valori di bollo non sono stati considerati rilevanti in quanto implicano il possesso diretto da

parte della Banca di beni materiali e strumenti non inerenti all'attività e al servizio svolto; i reati collegati all'uso illecito di segni distintivi attengono alla contraffazione di marchi o segni distintivi di prodotti industriali che, essendo beni ottenuti a seguito di un processo produttivo e destinati alla commercializzazione, non sono inerenti alla attività bancaria.

In ogni caso, con riferimento ai reati di falsificazione ritenuti invece rilevanti, ancorché l'attività tradizionale della Banca sia propriamente incentrata sulla gestione dei valori, appare remota la possibilità che operatori interni della Banca attuino, autonomamente ovvero in concorso con terzi, nell'interesse della stessa, fatti di alterazione o contraffazione di valori. Dunque, sono stati considerati rilevanti in termini di rischio di commissione in capo alla Banca i seguenti reati appartenenti alla famiglia di cui all'art. 25-bis D.Lgs. 231/01: "Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto di monete falsificate" (art. 453 c.p.), "Alterazione di monete" (art. 454 c.p.), "Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate" (art. 455 c.p.), "Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede" (art. 457 c.p.). Il rischio-reato, in tali casi, è maggiormente ravvisabile in relazione alla messa in circolazione di valori falsificati e/o contraffatti in quanto potrebbe sussistere la responsabilità amministrativa della Banca nel caso in cui, anche in assenza di concerto con gli autori della falsificazione o alterazione, un operatore bancario, dubitando della autenticità di taluni valori al momento della ricezione, pur senza avere conoscenza certa della loro falsità, li metta in circolazione nell'intento di evitare alla Banca pregiudizi o inconvenienti derivanti dalla rilevazione e dalla denuncia della falsità dei valori alle Autorità competenti.

Tra i "Delitti contro l'industria e il commercio" (art. 25-bis.1) sono stati ritenuti non rilevanti:

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

Si tratta di reati concernenti attività e beni non rientranti nell'oggetto sociale della Banca. In particolare, oggetto di tali fattispecie di reato sono le attività di natura propriamente commerciale o di spaccio aperto al pubblico di beni di natura produttiva-industriale o alimentari.

Si precisa, invece, l'inclusione tra le fattispecie rilevanti per la Banca, seppur in termini di rischio di commissione residuale, del reato di cui all'art. 513 c.p. ("Turbata libertà dell'industria o del commercio") in quanto punisce chiunque turbi o impedisca l'esercizio di un'industria e commercio. Quindi, più verosimilmente, una simile condotta di reato potrebbe integrarsi in caso di messa in circolazione, direttamente o per il tramite eventualmente dell'Outsourcer incaricato, di beni (e.g. beni da distribuire a terzi come premi o omaggi) con marchio noto o altri segni distintivi contraffatti, cagionando in tal modo un nocumento all'industria nazionale o inducendo in errore il terzo, nell'interesse o a vantaggio della Banca (individuabile nella valorizzazione dell'immagine commerciale della Banca a costi minori).

Tra i "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" (art. 25-novies) non sono stati considerati rilevanti:

- Abusi concernenti le opere audiovisive o letterarie (art. 171-ter L. n. 633/1941);
- Omesse o false comunicazioni alla SIAE (art. 171-septies L. n. 633/1941);
- Fraudolenta decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato (art. 171-octies L. n. 633/1941).

La norma elenca una nutrita casistica di condotte illecite di abusiva diffusione, introduzione nello Stato, duplicazione, riproduzione - se commesse per uso non personale e col fine di lucro - aventi ad oggetto opere destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio; supporti di qualunque tipo contenenti opere musicali, cinematografiche, audiovisive, loro fonogrammi, videogrammi o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche, musicali, multimediali.

Nel caso di "Omesse o false comunicazioni alla SIAE", i soggetti attivi sono individuabili nei produttori od importatori di supporti contenenti software destinati al commercio che omettono di comunicare alla SIAE i dati necessari all'identificazione dei supporti per i quali vogliono avvalersi dell'esenzione dall'obbligo di apposizione del contrassegno SIAE. La "Fraudolenta decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato" ha ad oggetto apparati di decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, anche se ricevibili gratuitamente. Ebbene, si tratta di reati aventi ad oggetto opere audiovisive e letterarie nonché di collegate attività che potrebbero essere commesse da soggetti operanti nel relativo specifico settore, che non attengono al settore bancario.

Diversamente, sono stati inclusi nel novero dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati di minore specificità connessi all'immissione in reti telematiche di opere protette e a violazione di diritti di autore relativi ad opere di ingegno, software e banche dati (abusiva immissione in reti telematiche di opere protette; abusivo utilizzo aggravato di opere protette; abusi concernenti il software e le banche dati). Tali rischi di reato sono, dunque, individuabili anche nell'ambito bancario nell'approvvigionamento o nell'utilizzo di prodotti, software, banche dati ed altre opere dell'ingegno, strumentali all'attività della Banca o destinati ad omaggi per la clientela o nella concessione a terzi (partner commerciali) di spazi fisici e digitali per la promozione e vendita di prodotti e servizi.

Tra i "Reati ambientali" (art. 25-undecies) non sono stati ritenuti rilevanti:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, TUA (art. 137 c. 2, 3 e 5 D.Lgs. 152/06);
- Scarichi nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 c. 11 D.Lgs. 152/06);
- Scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili (art. 137 c. 13 D.Lgs. 152/06);
- Miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 c. 5 D.Lgs. 152/06);
- Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis c.8 D.Lgs. 152/06);
- Superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 c. 5 D.Lgs. 152/06);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art.1 c. 2 Legge 7 febbraio 1992 n.150);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art.2 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n.150);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (Art. 3-bis c. 1 Legge 7 febbraio 1992 n.150);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (Art. 6 c. 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
- Impiego delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3 c. 6 Legge 28 dicembre 1993 n. 549);
- Versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 c. 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202);
- Versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 c. 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202);

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.).

Si tratta di reati aventi ad oggetto attività o condotte di mezzo o fine non rientranti nell'oggetto sociale della Banca (come le condotte collegate alla distruzione di habitat o alla uccisione o illecita importazione di specie animali protette). Non sono stati altresì ritenuti rilevanti i reati ambientali concretamente che potrebbero essere commessi da soggetti o imprese operanti nel settore specifico oggetto della condotta delittuosa (scarichi e miscelazione di rifiuti pericolosi, versamenti in mare, alterazione di schede Sistri, superamento di limiti di emissioni nell'esercizio di uno stabilimento). Da ultimo, non sono stati considerati rilevanti per la Banca i reati che prevedono condotte di irreversibile impatto ambientale e di tale estensione da non essere associabili a condotte dirette o indirette riconducibili alla Banca stessa (come il disastro ambientale).

Diversamente, sono stati contemplati tra i reati ambientali rilevanti per la Banca fattispecie collegate al tema della produzione dei rifiuti e più in generale al reato di inquinamento ambientale delle matrici, in quanto la Banca è produttrice di rifiuti propri, tenuto altresì conto della gestione da parte della Banca di immobili in proprietà e della ristrutturazione e manutenzione degli stessi.

Si precisa che, con riferimento all'operatività bancaria, sono stati ipotizzati inoltre rischi di commissione di tali tipologie di reati ambientali nei rapporti con la clientela, con riguardo alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi a favore di soggetti coinvolti nelle attività illecite in questione. D'altra parte, in tali casi, si tratterebbe più propriamente e concretamente di reati commessi dalla Banca in concorso esterno rispetto a soggetti o associazioni di carattere criminale o mafioso che operano sistematicamente ai fini della commissione di simili reati ambientali (si fa in particolare riferimento al reato di "Associazione a delinquere con aggravante ambientale").

Tra i "Reati transnazionali" non sono stati ritenuti rilevanti:

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 c. 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.Lgs. 25.7.1998 n. 286).

Nell'esercizio dell'attività bancaria e finanziaria sussiste in via generale il rischio di mettere a disposizione di clientela appartenente o comunque contigua alla malavita organizzata transnazionale, servizi, risorse finanziarie o disponibilità economiche che risultino strumentali al perseguimento di attività illecite. D'altra parte, con riguardo alle tre fattispecie non considerate rilevanti per la Banca, si tratta di reati-fine associativi specifici e peculiari, più strettamente imputabili ai membri dell'associazione e non ad eventuali concorrenti esterni non a conoscenza (o non in grado di conoscere con l'ordinaria diligenza) di specifiche finalità dell'associazione. In ogni caso, peraltro, i reati in tema di immigrazione clandestina, anche se privi delle caratteristiche della transnazionalità, comportano comunque la responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a decorrere dal 19 novembre 2017, data di entrata in vigore dell'art. 25-*duodecies*, comma 1-*bis*, del Decreto, introdotto dalla L. n. 161/2017. Ancora, nell'ambito di molteplici processi della Banca sono state considerate a rischio-reato fattispecie più ampie di associazione a delinquere e mafiosa transnazionale, qualsivoglia reato fine sia contemplato (quindi eventualmente includenti le fattispecie di cui ai punti 1., 2., 3.).

Non sono stati riscontrati rischi concreti con riferimento alle "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (art. 25-quater.1), in quanto la Banca non svolge attività in cui le stesse possano essere commesse, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Allo stesso modo non sono stati riscontrati rischi concreti con riferimento al "Delitto di razzismo e xenofobia" (art. 25-*terdecies*) di cui all'art. 3 c. 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, in materia di contrasto e repressione dei crimini di genocidio, crimini contro l'umanità e crimini di guerra, in quanto la Banca non svolge attività tipiche in cui tali tipologie di delitti possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Tra i "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" (art. 25-quater) non è stato ritenuto rilevante l'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo (Convenzione dicembre 1999), in quanto rinvia a reati così come indicati in convenzioni internazionali specifiche in

materia di sicurezza dell'aviazione, degli aeroporti, degli agenti diplomatici, ostaggi, sicurezza navale e di piattaforme, terrorismo con esplosivi. Si tratta di fattispecie di reato peculiari, di portata internazionale e terroristica con conseguenze gravi per l'umanità generalmente intesa. Inoltre, tali reati richiedono, per essere integrati, la fornitura o raccolta di fondi con il deliberato intento di utilizzarli o vederli utilizzati per la perpetrazione di simili crimini. Si può dunque escludere l'apporto della Banca nella commissione dei descritti reati internazionali di elevata gravità, né appare verosimilmente configurabile, in caso di loro commissione, un interesse o vantaggio della Banca, in particolare a fronte già solo dell'irrimediabile rischio reputazionale conseguente.

Tra i "Delitti contro la personalità individuale" (art. 25-quinquies) non sono stati ritenuti rilevanti:

- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);

in quanto la Banca non svolge attività in cui le stesse possano essere commessi, ma, in particolare non appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della Banca stessa.

I "Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" non sono stati ritenuti rilevanti in quanto la Banca non svolge direttamente o indirettamente attività di organizzazione del gioco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici o di vendita di biglietti della lotteria o similari. Non si ravvisa, quindi, un rischio concreto che tali tipologie di delitti possano essere commessi dalla Banca, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Nei Protocolli sviluppati all'interno della Parte Speciale sono disciplinate le fattispecie di reato ritenute rilevanti per la Banca con riferimento a determinate Aree a rischio-reato. Inoltre, nell'ambito di ciascun Protocollo sono disciplinati i più principi di controllo e di comportamento da osservare per la prevenzione e la mitigazione dei rischi di commissione dei reati stessi.

La Banca valuta costantemente, ai fini dell'aggiornamento del Modello, la rilevanza di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura introduzione nell'ambito del Decreto.

2.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato (c.d. condizione esimente), a seconda che il reato sia commesso dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti.

Per i reati commessi da Soggetti Apicali, il Decreto (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001) prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'Ente se lo stesso dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al secondo punto.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente

possa essere esclusa.

Per i reati commessi da Soggetti Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, l'Ente è responsabile se la *"commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza"* dei Soggetti Apicali, inosservanza che è in ogni caso esclusa *"se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi"*.

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente medesimo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente stesso, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificatamente delegato a tale attività per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale.

2.4 L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'Ente; il Modello, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 deve essere "efficacemente attuato". Pertanto, il Modello, oltre a rispondere alle seguenti esigenze, come previste dall'art. 6, comma 2, del Decreto:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello,

deve rispondere al requisito dell'efficacia attuazione. Detto requisito, come previsto dall'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001, richiede:

- la verifica periodica nonché l'eventuale modifica del Modello, ogniqualvolta l'Ente modifichi la propria struttura organizzativa o l'oggetto delle attività sociali o si rilevino significative violazioni delle prescrizioni;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.5 LE SANZIONI IRROGABILI ALL'ENTE

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. 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». Ogni reato prevede un minimo ed un massimo di quote, il cui valore monetario è poi determinato dal giudice (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00 per ciascuna quota), tenuto conto delle condizioni «economiche e patrimoniali dell'ente», in termini tali da assicurare efficacia alla sanzione. Per i reati previsti dall'art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/2001 e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinquies* del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

Il Decreto prevede altresì l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, allorché l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità. La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'Ente abbia adottato un Modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi. Del pagamento della sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente;

- **sanzione interdittiva**: si applica per alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traduce:
 - nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi;
 - nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - o da un Soggetto Apicale;
 - o da un Soggetto Sottoposto, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

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:

- o abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- o abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- o abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- o abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli 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 principale⁴.

⁴ La Legge Finanziaria di luglio 2011 ha modificato l'art. 36 del Codice Penale, richiamato dall'art. 18 del D.Lgs. 231/2001. A seguito di tale modifica, la sanzione relativa alla "pubblicazione della sentenza penale di condanna" è stata ridotta in termini di severità, prevedendo che la pubblicazione avverrà esclusivamente nel sito del Ministero della Giustizia e non anche nei quotidiani nazionali.

2.6 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità dell'Ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda (c.d. vicende modificative dell'Ente). In termini generali è stabilito che «dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria» inflitta all'Ente «risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune»⁵. È quindi esclusa una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente.

Quali criteri generali per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente valgono quelli stabiliti dalle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario.

Le sanzioni interdittive rimangono a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i *deficit* organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato.

Il Decreto sancisce che, nel caso di «trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto»⁶.

Le modifiche della struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) sono irrilevanti per la responsabilità dell'Ente: il nuovo Ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, «risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione»⁷. Al subentrare dell'Ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli Enti fusi e dall'accorpamento delle relative attività aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati i reati, consegue un trasferimento della responsabilità in capo all'Ente scaturito dalla fusione.

Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario, e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione⁸ parziale, ossia quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa - che continua ad esistere - resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Gli Enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli Enti beneficiari a cui sia pervenuto - anche solo in parte - il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di azienda⁹. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente. La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2.7 LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6 del Decreto dispone che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia. La Banca, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata sia alle "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" emanate

⁵ Disposto di cui all'art. 27 del D. Lgs. 231/2001.

⁶ Disposto di cui all'art. 28 del D. Lgs. 231/2001.

⁷ Disposto di cui all'art. 29 del D. Lgs. 231/2001.

⁸ Disposto di cui all'art. 30 del D. Lgs. 231/2001.

⁹ Disposto di cui all'art. 33 del D. Lgs. 231/2001.

dall'ABI in data 2 marzo 2004 (e successivi aggiornamenti), sia alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti).

Si sono altresì tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 ADOTTATO DA BANCA POPOLARE DI BARI S.P.A.

3.1 CONTESTO AZIENDALE

3.1.1 L'EVOLUZIONE DELLA BANCA

Banca Popolare di Bari S.p.A. è stata costituita nel 1960 sotto la veste giuridica di società cooperativa per azioni. Nel 1998 ha assunto la veste di Capogruppo dell'omonimo "Gruppo Bancario Banca Popolare di Bari", in coincidenza con un periodo di progressiva crescita dimensionale che la ha portata a caratterizzarsi come la prima realtà bancaria autonoma dell'Italia meridionale.

Tra le principali operazioni di acquisizione si citano quelle di Nuova Banca Mediterranea (2001), Banca Tercas e Banca Caripe (2014), tutte successivamente fuse per incorporazione nella Capogruppo, nonché del controllo (al 73,57%) di Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A., tuttora in essere. La Banca possiede inoltre l'intero capitale di una piccola società di brokeraggio, BPbroker S.p.A.

Il Gruppo Banca Popolare di Bari ha di conseguenza sviluppato un'articolata presenza territoriale nel Centro-Sud del paese, in particolare nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Campania, Puglia ed Umbria.

Con decisione del 13 dicembre 2019, la Banca D'Italia ha disposto lo scioglimento degli Organi con funzioni di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Bari e la sottoposizione della stessa alla procedura di amministrazione straordinaria, ai sensi degli articoli 70 e 98 del Testo Unico Bancario, in ragione delle perdite patrimoniali e successiva nomina degli organi dell'amministrazione straordinaria.

In data 29 giugno 2020 è stata iscritta presso il Registro delle Imprese di Bari la delibera dell'Assemblea straordinaria di Banca Popolare di Bari tenutasi il 29 giugno 2020 in prima convocazione, che ha approvato la proposta di trasformazione della Banca in società per azioni, nonché il perfezionamento dell'operazione di salvataggio che ha visto l'intervento del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e, come nuovo azionista di ampia maggioranza, di Mediocredito Centrale – Banca del Mezzogiorno S.p.A.

L'Amministrazione straordinaria si è conclusa il 15 ottobre 2020 a seguito della ricostituzione degli Organi sociali, avvenuta con delibera assembleare.

In data 12 marzo 2021, Banca d'Italia ha ufficializzato l'iscrizione nell'apposito albo del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale composto da Banca del Mezzogiorno-Mediocredito Centrale, in qualità di Capogruppo, e dalle controllate Banca Popolare di Bari e Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A. Di conseguenza, Banca Popolare di Bari è oggi soggetta all'attività di direzione e controllo dello stesso Mediocredito Centrale.

3.1.2 L'OPERATIVITÀ DELLA BANCA

Banca Popolare di Bari si pone sul mercato come banca commerciale retail dedicata allo sviluppo del Mezzogiorno, focalizzata sul business delle famiglie e delle piccole e medie imprese.

Opera, pertanto, prevalentemente nel settore retail banking, ed è attiva anche nei settori private banking, asset management, intermediazione e corporate finance.

La Banca dispone di una gamma di prodotti e servizi bancari, finanziari ed assicurativi ed è costantemente impegnata a sviluppare prodotti innovativi e a costruire soluzioni finanziarie sempre più vicine alle esigenze dei singoli clienti.

I mercati cui la Banca si rivolge sono:

- il mercato Privati (famiglie consumatrici, professionisti, lavoratori autonomi, PMI ecc.);
- il mercato Aziende (Imprese e Corporate);
- gli Enti Pubblici e le Scuole, per la gestione delle tesorerie.

Infine, il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale si afferma come attivo nel promuovere e incentivare la collaborazione e le sinergie tra banche e istituti finanziari del Sud Italia, abilitare gli investimenti evolutivi e collegare le comunità del Mezzogiorno mediante partnership pubblico-privato.

3.1.3 ASSETTO E MACRO-STRUTTURA DELLA BANCA

La Banca adotta una struttura organizzativa nell'ambito della quale:

- le funzioni di supervisione strategica e di gestione sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, il quale può attribuire la funzione di gestione all'Amministratore Delegato, qualora nominato;
- la funzione di controllo è svolta dal Collegio Sindacale.

Le attribuzioni degli Organi Sociali scaturiscono dalle previsioni di legge, in particolare dalle Istruzioni di Vigilanza, dalle norme statutarie e dagli eventuali regolamenti e disposizioni interni allo scopo definiti.

Il Consiglio di Amministrazione può istituire uno o più Comitati endo-consiliari, aventi finalità istruttorie, consultive e propositive, fissandone le attribuzioni in uno specifico Regolamento.

Ai Comitati endo-consiliari si aggiungono i Comitati gestionali, costituiti da componenti del management della Banca, i quali rappresentano un presidio strategico, gestionale e di controllo della Banca e possono avere poteri deliberativi nelle materie di propria competenza ovvero svolgere funzioni consultive e propositive verso gli organi sovraordinati.

Al Consiglio di Amministrazione riporta gerarchicamente la U.O. Internal Auditing che ha pertanto una comunicazione diretta e senza intermediazioni con i vertici aziendali.

L'articolazione degli assetti di vertice e della struttura organizzativa, in ottemperanza a quanto sancito dallo Statuto e dalle deliberazioni di volta in volta assunte, risulta composta come di seguito riportato.

Presidente

Le attribuzioni del Presidente scaturiscono dalle previsioni di legge e dalle norme statutarie.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, nello svolgimento delle funzioni di Direttore Generale, ha la responsabilità dell'esecutivo e quella di attuare le determinazioni del Consiglio di Amministrazione, nonché di monitorare l'andamento aziendale.

In qualità di Direttore Generale assicura la coerenza tra il livello di rischi accettato, la pianificazione aziendale ed il processo di gestione dei rischi avuta anche presente l'evoluzione delle condizioni interne ed esterne in cui opera la Banca.

Segue inoltre l'attività operativa e coordina le Unità Organizzative per il conseguimento dei programmati obiettivi di gestione; presidia i processi aziendali per assicurare adeguati livelli di assunzione e mantenimento del rischio, nonché per conseguire gli obiettivi di gestione dei quali ha piena responsabilità esecutiva.

Nel Regolamento Generale della Banca sono disciplinate l'articolazione, le responsabilità e le funzioni delle Unità Organizzative, centrali e periferiche.

Le Unità Organizzative (U.O.) si suddividono in:

- U.O. di 1° livello, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato;
- U.O. di 2° livello;
- U.O. di 3° livello;
- U.O. di 4° livello.
- U.O. di Rete (Aree e Filiali).

Le Funzioni Aziendali di Controllo, così come previsto dalla normativa di vigilanza, assicurano i controlli di "conformità alle norme", di "controllo dei rischi" e di "revisione interna", declinate come di seguito:

- U.O. Internal Auditing;
- U.O. Compliance e Antiriciclaggio;
- U.O. Risk Management.

Tali Unità Organizzative sono collocate a riporto dell'Amministratore Delegato, a eccezione dell'Internal Auditing, collocata a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.

Le relative attribuzioni, che garantiscono il recepimento degli indirizzi di coordinamento funzionale definiti dalle omologhe Unità Organizzative della Capogruppo, sono disciplinate dal presente documento e compendiate nei "regolamenti e manuali operativi delle Funzioni aziendali di controllo".

U.O. di 1° livello (a diretto riporto dell'Amministratore Delegato)

Le Unità Organizzative a diretto riporto dell'Amministratore Delegato svolgono le funzioni manageriali di supervisione e gestione (indirizzo operativo, conduzione e sorveglianza) e garantiscono il recepimento degli indirizzi di coordinamento funzionale definiti dalle omologhe Unità Organizzative della Capogruppo.

U.O. di 2° livello

Le Unità Organizzative di 2° livello svolgono le funzioni manageriali di gestione.

U.O. di 3° livello

I Responsabili delle Unità Organizzative di 3° livello sono preposti alla gestione manageriale di aree organizzative omogenee e dipendono dalle strutture di 2° livello.

U.O. di 4° Livello

Nei casi di particolare complessità organizzativa e/o operativa per eterogeneità di attività, le unità di 3° livello possono altresì articolarsi in Unità Organizzative di 4° livello.

U.O. di Rete – Aree

Il Responsabile dell'Area ha il compito di indirizzare, stimolare e promuovere lo sviluppo degli affari, nonché di controllare l'aderenza delle azioni commerciali della Rete alle politiche stabilite dalla Banca. Gestisce il punto di snodo tra le Unità Organizzative centrali e le unità di Rete territoriale, assicurando coordinamento, coerenza gestionale e presidio sulle Aree Territoriali. Garantisce, altresì, l'esercizio dei controlli di linea e la diffusione della cultura dell'autocontrollo.

U.O. di Rete - Filiali

Le Filiali rappresentano l'organizzazione periferica della Banca e costituiscono le unità di erogazione dei servizi di sportello.

Il Responsabile della Filiale risponde dei risultati economici e commerciali e assicura l'ottimale funzionamento della stessa, nonché il regolare svolgimento dei rapporti con la clientela, nel rispetto della Legge, del presente Regolamento Generale, del Codice Etico e delle altre norme interne della Banca. Garantisce, altresì, l'esercizio dei controlli di linea e la diffusione della cultura dell'autocontrollo.

Nelle Filiali più grandi (con un numero di risorse in organico superiore a 15) potrà essere previsto, su giudizio delle competenti Unità Organizzative (U.O. Retail e U.O. competente per la gestione delle risorse umane), un Vice Responsabile al quale assegnare anche l'esercizio dei controlli di linea delegabili della Filiale, fermo restando che la responsabilità rimane in carico al Responsabile di Filiale.

Il Responsabile di Filiale coordina l'attività del Personale che opera nella Filiale, vigila sul regolare svolgimento delle mansioni allo stesso attribuite e garantisce la corretta relazione tra Filiale, Gestori Imprese e Gestori Corporate.

Il Responsabile della Filiale risponde al Responsabile dell'Area competente e, nella generalità dei casi, è coadiuvato da un Gestore Clientela Delegato.

3.2 FINALITÀ DEL MODELLO

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Bari S.p.A. di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sebbene la sua adozione ai sensi del Decreto sia facoltativa e non obbligatoria, si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Banca, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale (dal *management* ai lavoratori subordinati), sia tutti i Soggetti esterni alla gestione trasparente e corretta, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di corporate governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- rendere noto a tutto il personale della Banca e a tutti coloro che con essa collaborano o hanno rapporti d'affari, che la stessa condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione;
- informare il personale, i Collaboratori e i partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Banca nel caso di commissione di reati;
- garantire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, mediante il continuo controllo di tutte le Aree a rischio-reato e la formazione del personale per il corretto adempimento dei loro compiti;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

3.3 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello è rivolto a tutti i soggetti che operano per la Banca, qualunque sia il rapporto che li lega alla stessa, ovvero a coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una Unità Organizzativa della stessa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/per conto/nell'interesse della Banca.

In particolare, i principi e i contenuti del Modello sono destinati ai seguenti soggetti (di seguito, i "Destinatari interni"):

- componenti degli Organi Sociali;
- tutto il personale della Banca, intendendo per tale:
 - i dipendenti subordinati, inclusi i dirigenti;
 - i soggetti che, pur non essendo legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Banca, sotto la direzione della stessa (e.g. Collaboratori legati da contratto a termine, Collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Per quanto attiene ai Soggetti esterni che, pur non appartenendo a Banca Popolare di Bari, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle proprie attività, è previsto che – nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la stessa – si impegnino a osservare la normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e i principi sanciti nel Codice Etico di Gruppo e nel Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo. Per Soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i lavoratori autonomi;
- i professionisti;
- i Consulenti;
- i Fornitori;
- gli Outsourcer;
- i Partner.

3.4 PRESIDI AZIENDALI ESISTENTI QUALI PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo interni esistenti e già operanti in Banca Popolare di Bari S.p.A., in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il contesto organizzativo di Banca Popolare di Bari S.p.A. è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento della Banca; si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Banca Popolare di Bari S.p.A. è sottoposta in qualità di banca (Testo Unico Bancario, Istruzioni di Vigilanza Banca d'Italia, Testo Unico dell'intermediazione finanziaria e i relativi regolamenti attuativi).

In tale sua qualità la Banca è anche sottoposta *in primis* alla vigilanza di Banca d'Italia e di Consob, ognuna per i profili di rispettiva competenza, le quali svolgono verifiche e controlli sull'operato della Banca e su aspetti relativi alla sua struttura organizzativa, come previsto dalla normativa. È dunque evidente che tale complesso di norme speciali, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati da prevenire, la Banca ha individuato:

- la normativa interna (Regolamenti, Policy, Manuali, ecc.);
- il Codice Etico di Gruppo e il Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo;
- il Sistema dei Controlli Interni;
- i Poteri Delegati e i Poteri di Firma.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia Destinatari interni che Soggetti esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Banca.

Nei paragrafi che seguono si illustrano, per grandi linee, esclusivamente i principi di riferimento del Sistema dei Controlli Interni e del sistema dei poteri e delle deleghe. Per un dettaglio circa la normativa interna della Banca (Regolamenti, Policy, Manuali, ecc.) rilevante ai fini del presente Modello e parte integrante dello stesso, si rimanda ai singoli Protocolli.

Principali caratteristiche del Sistema dei Controlli Interni

- Il Sistema dei Controlli Interni della Banca è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle risorse e dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità: verifica dell'attuazione delle strategie aziendali;
- contenimento del rischio e determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework, RAF);
- prevenzione del rischio;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali, affidabilità e sicurezza delle informazioni;
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza.

Per poter conseguire i predetti obiettivi, il Sistema dei Controlli Interni della Banca è strutturato in modo tale da:

- consentire di identificare, misurare/valutare, monitorare, attenuare e riportare ai livelli gerarchici appropriati i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti di operatività, cogliendone, in una logica integrata, le interrelazioni reciproche;

- assicurare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia),
- l'affidabilità del processo di gestione dei rischi e la sua coerenza con il RAF;
- prevedere attività di controllo diffuse sui diversi ambiti di operatività e processi aziendali;
- assicurare la presenza di profili professionali e competenze in linea con i rischi da gestire;
- garantire che le anomalie/disfunzioni riscontrate nelle attività di controllo siano tempestivamente portate a conoscenza dei livelli gerarchici appropriati al fine di consentire alle Unità Organizzative competenti di attivare con altrettanta tempestività gli opportuni interventi correttivi.

La Banca, al fine di garantire la completezza e funzionalità del proprio Sistema dei Controlli Interni, persegue i seguenti principi di organizzazione:

- formalizzazione, anche in un'ottica di prevenzione dei conflitti di interessi, dei processi strategici e decisionali, delle funzioni affidate al personale e dei compiti e responsabilità attribuiti;
- separatezza tra le Unità Organizzative operative e Unità Organizzative di controllo;
- politiche e procedure di gestione delle risorse umane finalizzate a prevenire l'insorgere di conflitti di interesse e assicurare che il personale sia provvisto delle competenze e delle professionalità necessarie per l'esercizio delle responsabilità ad esso attribuite;
- efficace integrazione del processo di gestione dei rischi, assicurando inoltre la robustezza, l'affidabilità e l'integrazione dei processi e delle metodologie di valutazione degli stessi;
- procedure operative e di controllo finalizzate a minimizzare i rischi legati a frodi o infedeltà dei dipendenti, prevenire e attenuare i potenziali conflitti d'interesse, evitare il coinvolgimento, anche inconsapevole, in fatti di riciclaggio, usura o di finanziamento al terrorismo;
- affidabilità dei sistemi informativi e capacità degli stessi di supportare adeguatamente l'operatività aziendale ed assicurare adeguati livelli di continuità operativa;
- affidabilità e tempestività del reporting ai diversi livelli dell'organizzazione, con particolare riferimento alle Unità Organizzative cui sono affidati compiti di controllo.

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca si articola su tre livelli:

- controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello");
- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello");
- Revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello").

I controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello") sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse unità operative (ad es., controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle unità operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office.

Per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le unità operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi: nel corso dell'operatività giornaliera, tali unità devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale, in conformità con il processo di gestione dei rischi. I controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello") hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

- a) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
- b) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
- c) la conformità alle norme dell'operatività aziendale.

Le funzioni preposte a tali controlli (Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management) sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e distinte da quelle produttive. Esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione degli stessi.

L'attività di revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello") è volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del

Sistema Informativo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. La struttura preposta è la U.O. Internal Auditing, indipendente e a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.

Si rimanda al "Framework dei Sistemi dei Controlli Interni del Gruppo MCC" ai fini di una più approfondita rappresentazione dei presidi aziendali esistenti presso la Banca quali presupposti del Modello, nonché della descrizione delle principali caratteristiche del Sistema dei Controlli Interni della Banca.

Principali caratteristiche del Sistema dei poteri e delle deleghe

Come previsto dallo Statuto, al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto, può delegare proprie attribuzioni, determinando i limiti della delega. Le deleghe conferite dovranno essere esercitate nel rispetto delle linee guida strategiche impartite dal Consiglio di Amministrazione e dei processi definiti, nonché nell'osservanza delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, tra cui i Poteri Delegati e i Poteri di Firma.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i poteri deliberativi e di spesa di ciascun Responsabile di Unità Organizzativa, determinandone i limiti e fissando le modalità e i limiti per l'esercizio delle sub-deleghe.

Tutte le Unità Organizzative operano sulla base del Regolamento Generale, opportunamente diffuso all'interno della Banca, che definisce i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità. Anche le procedure operative (Policy, Manuali e Informative) che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diffuse all'interno della Banca attraverso specifica normativa.

3.5 STRUTTURA E CONTENUTI DEL MODELLO

Il Modello della Banca è costituito da:

- una Parte Generale, in cui sono illustrati i c.d. elementi fondamentali del Modello, quali, in particolare: la normativa di cui al D.Lgs. 231/2001; il contesto aziendale; le finalità e i destinatari del Modello; le attività esternalizzate dalla Banca; la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza; i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza; il sistema disciplinare e la diffusione del Modello e la formazione del personale della Banca;
- una Parte Speciale, composta da una sezione introduttiva e n. 24 Protocolli che disciplinano, per ciascuna Area a rischio-reato, i principi di controllo e di comportamento a mitigazione dei rischi di commissione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, cui tutti i Destinatari interni devono attenersi;
- un Allegato "Reati e illeciti amministrativi presupposto del D.Lgs. 231/01", in cui sono indicate le fattispecie di reato presupposto ai sensi del Decreto.

Costituiscono inoltre parte integrante e sostanziale del Modello della Banca, ancorché non allegati, i seguenti documenti:

- Codice Etico di Gruppo in cui sono sanciti i principi ai quali la Banca e le Società del Gruppo orientano le proprie attività, nonché il Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo che rappresenta un'estensione del Codice Etico in cui sono descritte regole specifiche da osservare nell'ambito dei rapporti in oggetto;
- altra regolamentazione interna rilevante (ad es.: regolamenti interni, policy, manuali, ecc.).

3.6 MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le linee guida dettate dalle associazioni di categoria e con le indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, la Banca ha proceduto a svolgere una preventiva attività di cd. *control and risk self assessment*.

Le attività di *control and risk self assessment* sono state condotte e coordinate dalla Banca con il supporto di un *team* di progetto costituito dai consulenti esterni e hanno visto il coinvolgimento diretto del *management* della Banca.

Gli interventi di predisposizione e successivo aggiornamento del Modello si basano su una metodologia uniforme che prevede la realizzazione delle seguenti attività:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante ai fini della *governance* e del sistema di controllo interno aziendale (ad es., organigrammi, codici comportamentali, struttura di deleghe e procure, procedure interne, relazioni e verbali);
- preliminare identificazione delle Aree a rischio-reato di competenza e relativi processi sensibili delle diverse strutture organizzative interessate, con particolare riferimento a quelle maggiormente interessate dall'ambito del D.Lgs. 231/2001, considerando anche l'identificazione di potenziali nuovi rischi-reato;
- identificazione dei *key officer* da coinvolgere nelle interviste;
- conduzione di interviste con i Key Officer individuati finalizzate alla raccolta delle informazioni utili per procedere:
 - alla mappatura delle Aree a rischio-reato e relativi processi sensibili, con indicazione delle modalità esemplificative di commissione dei reati potenzialmente realizzabili in relazione a ciascuna Area a rischio-reato e dei soggetti coinvolti;
 - all'identificazione dei rischi potenziali (inerenti) di commissione delle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 riconducibili alle singole Aree a rischio-reato;
 - all'analisi e valutazione dei presidi/sistemi di controllo in essere a mitigazione dei rischi di cui sopra e identificazione dei possibili ambiti di miglioramento;
- condivisione con il *management* delle evidenze emerse e formalizzazione delle stesse in un report di sintesi ("*Control & risk self assessment e Gap analysis ex D.Lgs. 231/2001*").

Tale attività ha portato all'identificazione di adeguati presidi da implementare nel sistema di controllo al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati, nonché all'effettiva implementazione dei presidi di cui sopra nel sistema di controllo da parte dei singoli *key officer* di volta in volta coinvolti.

In particolare, per ciascuna Area a rischio-reato, sono stati elaborati dei Protocolli contenenti i principi di controllo e di comportamento, che trovano declinazione nei presidi di controllo rilevati e formalizzati nel report di sintesi e che integrano la normativa interna con l'obiettivo di stabilire regole, cui la Banca si adegua con riferimento all'espletamento delle Aree a rischio-reato e dei relativi processi sensibili.

Pertanto, i Protocolli del Modello identificano:

- le modalità di ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, nonché delle responsabilità delle Unità Organizzative della Banca, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni, in conformità ai Poteri Delegati e Poteri di Firma;
- i principi di segregazione delle funzioni e, in particolare, delle attività operative e di controllo;
- le principali attività di verifica e di monitoraggio poste in essere;
- i principi di documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli per prevenire la commissione dei reati.

La scelta di seguire tale approccio è stata effettuata considerando che lo stesso consente di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Banca in termini di regole e normativa interna che indirizzano e governano la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire e, più in generale, la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli. Inoltre, tale approccio permette di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle Aree a rischio-reato e, da ultimo, rende più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interno ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale, assicurando un elevato grado di "dinamicità" del Modello.

Il presidio dei rischi rivenienti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 è pertanto assicurato dal presente Modello e dall'impianto normativo esistente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

3.7 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Secondo l'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità in capo al Consiglio di Amministrazione. È pertanto rimessa al Consiglio di Amministrazione della Banca l'approvazione del Modello, così come le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In deroga a quanto precede, è riconosciuta all'Amministratore Delegato della Banca la facoltà di apportare modifiche o integrazioni di carattere formale al Modello e al suo Allegato – "Elenco dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001" (es.: modifiche conseguenti al mutamento di denominazione, accorpamento o separazione di alcune Unità Organizzative della Banca), in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Banca, che dovranno comunque essere ratificate dal Consiglio di Amministrazione della Banca alla prima occasione utile.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza o dalle competenti Unità Organizzative della Banca e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove Aree a rischio-reato, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei Destinatari interni delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

3.8 ATTIVITA' ESTERNALIZZATE

La Banca esternalizza alcune attività aziendali, o parti di esse, presso soggetti terzi (c.d. Outsourcer) tra cui, in particolare, la Capogruppo.

L'esternalizzazione delle attività aziendali è realizzata in conformità alla normativa e alla regolamentazione di secondo livello costituita dalle seguenti fonti normative:

- Orientamenti sulla governance interna (EBA/GL/2017/11), emanati dall'European Banking Authority (EBA) il 21 marzo 2018;
- Orientamenti in materia di esternalizzazioni (EBA/GL/2019/02), emanati dall'European Banking Authority (EBA) il 25 febbraio 2019;
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia - 34° aggiornamento del 22 settembre 2020.

In particolare, l'affidamento delle attività agli Outsourcer è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti che consentono alla Banca:

- di assumere ogni decisione nell'esercizio della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- di mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di *outsourcing*, anche in conformità a quanto disposto da Banca d'Italia nella Circolare n. 285/13, devono avere almeno i seguenti contenuti:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- i livelli di servizio attesi, espressi in termini oggettivi e misurabili, e le informazioni necessarie per la verifica del loro rispetto, gli eventuali conflitti di interesse e le opportune cautele per prevenirli o, se non possibile, attenuarli, le condizioni al verificarsi delle quali possono essere apportate modifiche all'accordo;

- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- le procedure di *back up* per assicurare la continuità del servizio;
- la possibilità per la Banca e per l’Autorità di Vigilanza di accedere alle informazioni di cui necessità per fini di controllo;
- la produzione di reportistica regolare sul servizio prestato (*follow-up* sulla prestazione);
- la limitazione della possibilità per il fornitore di delegare una terza parte o di modificare il servizio prestato senza l’assenso della Banca;
- la facoltà della Banca di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell’outsourcer, nell’esecuzione delle attività esternalizzate, anche in presenza di eventi che possano compromettere la capacità del fornitore di garantire il servizio: (i) di norme di legge e altre disposizioni regolamentari che possano comportare sanzioni a carico del committente; (ii) dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 adottato dalla Banca, nonché nel Codice Etico di Gruppo.

La Banca ha inoltre recepito la Policy di Gruppo in materia di esternalizzazione che definisce i principi, le responsabilità e i processi per l’esternalizzazione di funzioni aziendali per il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale.

In particolare, presso ciascuna società del Gruppo sono inoltre individuate le seguenti figure, cui sono conferite responsabilità specifiche nell’ambito del processo di esternalizzazione:

- Funzione di esternalizzazione;
- Funzione *Owner* dell’attività esternalizzata;
- Referente dell’attività esternalizzata (ove presente);
- Referente della funzione di controllo esternalizzata.

Per i dettagli si rimanda alla specifica Policy di Gruppo in materia di esternalizzazione predisposta in conformità alle prescrizioni del regolatore esterno, pubblicata sulla intranet aziendale.

I servizi esternalizzati alla Capogruppo, di cui si avvale la Banca, sono definiti nell’ambito di un accordo quadro stipulato tra di esse per disciplinare i termini e le condizioni dell’erogazione da parte di Mediocredito Centrale alla Banca dei servizi indicati nei seguenti Regolamenti Operativi, nonché negli eventuali ulteriori regolamenti operativi che dovessero essere definiti dalle parti al fine dell’attivazione di nuovi e diversi servizi:

- Regolamento Operativo del Servizio ICT;
- Regolamento Operativo del Servizio Centrale Acquisti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 NOMINA, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

In attuazione al Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), previo accertamento dei requisiti di eleggibilità dei relativi componenti, come definiti nel seguito. A tale Organismo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione definisce la struttura e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, tenendo conto delle caratteristiche della Banca, derivanti dal settore di operatività, dalla sua struttura organizzativa, dalle dimensioni e dal profilo di rischio complessivo.

Si evidenzia che:

- l'art. 14, comma 12 della legge 12 novembre 2011 n. 183 ("Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2012"), ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, il comma 4-bis, secondo cui *"nelle società di capitali, il Collegio Sindacale, il Consiglio di sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)";*
- Il 15° aggiornamento della Circ. 263/2006 di Banca d'Italia, Titolo V, Capitolo 7, Sezione II, Par. 4 dispone che *"L'organo con funzione di controllo svolge, di norma, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza – eventualmente istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti – che vigila sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione di cui si dota la banca per prevenire i reati rilevanti ai fini del medesimo decreto legislativo. Le banche possono affidare tali funzioni a un organismo appositamente istituito dandone adeguata motivazione".*

Dato il contesto esterno ed interno in cui ha operato negli ultimi anni, il Consiglio di Amministrazione, confermando la volontà di avvalersi di ogni utile strumento previsto dal quadro normativo vigente a garanzia della legalità e della eticità dei comportamenti, ha ritenuto opportuna una maggiore segregazione dei ruoli al fine di rendere maggiormente efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza, optando per la nomina di un organo collegiale, appositamente istituito e composto da componenti effettivi esterni – dotati delle necessarie competenze in materia ed avulsi dagli altri processi aziendali – e da un componente interno. In particolare, l'Organismo di vigilanza è composto dai seguenti componenti:

- tre professionisti esterni in possesso di adeguate competenze specialistiche, di cui uno riveste il ruolo di Presidente;
- un componente interno della Banca, nella figura del Responsabile della Funzione Internal Auditing.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, approvato dal medesimo Organismo. Della predisposizione e relativa approvazione, nonché delle eventuali successive modifiche del Regolamento in oggetto è trasmessa specifica informativa nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Banca.

Come previsto dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso delibera a maggioranza dei suoi componenti. In caso di parità, il voto del Presidente prevale su quello del componente semplice.

4.2 DURATA E COMPENSO

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina; in assenza di una specifica determinazione, l'Organismo di Vigilanza dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

Scaduto l'incarico e in pendenza della nomina dei nuovi componenti dell'OdV, i membri uscenti proseguono in *prorogatio* sino alla nomina dei successori.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per rinuncia o decadenza o revoca, la maggioranza dei componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare i nuovi componenti.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con un preavviso di almeno 30 giorni, con copia conoscenza agli altri componenti dell'OdV e al Collegio Sindacale, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Il Consiglio di Amministrazione delibera il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative funzioni.

Ai componenti dell'OdV compete altresì il rimborso delle spese vive e documentate sostenute per l'espletamento del mandato.

L'Organismo di Vigilanza ha sede presso la sede legale della Banca.

Banca Popolare di Bari S.p.A.
C/A Organismo di Vigilanza, Corso Cavour n.19, 70122 Bari.

Al fine di svolgere le attività previste dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/01, l'OdV si avvale della collaborazione delle funzioni aziendali di controllo della Banca, così da potere ricevere il più adeguato flusso di informazioni (campionamenti statistici, analisi e valutazione dei rischi, consulenza nell'individuazione delle regole di prevenzione dei rischi o nella predisposizione di meccanismi burocratici di contrapposizione dei compiti, ecc.) ed il supporto necessario per l'analisi di *risk & control* in *self assessment* del monitoraggio.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di altre strutture aziendali ovvero di consulenti esterni.

4.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ

I componenti dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, come indicati nei successivi paragrafi del presente Modello.

4.3.1 VERIFICA DEI REQUISITI

Il Consiglio di Amministrazione esamina le informazioni fornite dagli interessati, o comunque a disposizione della Banca, al fine di valutare l'effettivo possesso dei necessari requisiti soggettivi.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti di eleggibilità.

Successivamente alla nomina dell'OdV, almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione della Banca verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai singoli componenti dell'OdV e all'Organismo nella sua interezza.

Della sussistenza dei requisiti di eleggibilità dei componenti, deve essere dato atto da parte del Consiglio di Amministrazione, in fase di relativa nomina nonché di eventuali successivi rinnovi della nomina stessa.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica, secondo quanto appositamente previsto nel seguito.

4.3.2 ONORABILITÀ

Non possono essere eletti componenti dell'OdV, e se eletti decadono, coloro che:

- siano stati condannati con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, o con sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001 o per reati della stessa indole, quali, in particolare: reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, reati fiscali;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa

ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto per illeciti commessi durante la loro carica, nel caso in cui risulti una "omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo" secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- si trovino in una delle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., ovvero sia nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- siano indagati per i reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscano con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

4.3.3 PROFESSIONALITÀ

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. È necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridico-economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali, nonché dotati di competenze relative alla disciplina di cui al D. Lgs. 231/01. In particolare, ciascun componente deve aver maturato una comprovata esperienza di almeno tre anni:

- come componente degli organi sociali o per aver svolto compiti direttivi in enti che esercitano attività bancarie o finanziarie, oppure
- per aver svolto attività di insegnamento universitario di ruolo in materia economica o giuridica con particolare riferimento al settore bancario, assicurativo e finanziario, oppure
- per aver prestato in via continuativa servizi o attività professionali di rilievo rispetto ai compiti tipici di un organo di controllo, oppure
- per essere stato esponente o aver esercitato compiti direttivi in Amministrazioni pubbliche di rilievo almeno regionale o Autorità la cui competenza abbia attinenza con l'attività bancaria, finanziaria o assicurativa.

4.3.4 INDIPENDENZA

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In particolare, al fine di garantire i requisiti di indipendenza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Banca;
- non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Banca;
- non devono intrattenere rapporti d'affari con la Banca, con società da essa controllate o ad essa collegate e con la Controllante, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Banca.

4.4 CAUSE DI DECADENZA E REVOCA

4.4.1 CAUSE DI DECADENZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina perdano i requisiti di onorabilità e indipendenza, stabiliti come condizione per l'eleggibilità, di cui al capitolo 4.3.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare tempestivamente al Presidente del Consiglio

di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda – nella prima riunione utile e previo parere motivato del Collegio Sindacale – alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

Per il componente interno dell'OdV è prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale o incarico diversi da quelli svolti al momento della nomina ovvero perdita della posizione di dipendente della Banca o di altra società del Gruppo. In tali casi il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'OdV per il quale è stata dichiarata la decadenza.

Qualora la decadenza riguardi il Presidente dell'OdV, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di età.

Qualora la decadenza riguardi la maggioranza dei componenti dell'OdV ovvero tutti i componenti, il Consiglio di Amministrazione della Banca, sentito il parere preventivo Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo.

4.4.2 CAUSE DI REVOCA

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, per giusta causa, sentito il parere preventivo del Collegio Sindacale, e con delibera adeguatamente motivata, in ogni tempo, uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, senz'altro, il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- un grave inadempimento dei propri doveri (ad esempio, il mancato assolvimento dei compiti connessi all'incarico, così come descritti al successivo capitolo 4.5, la violazione degli obblighi di riservatezza, ecc.);
- la violazione del Codice Etico di Gruppo;
- l'assenza ingiustificata, durante il mandato, a due riunioni consecutive dell'Organismo svoltesi a seguito di formale e regolare convocazione;
- malattia o infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al componente dell'OdV di svolgere i propri compiti ovvero di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo;
- l'applicazione alla Banca, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere preventivo del Collegio Sindacale.

In caso di revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione. Qualora la revoca riguardi il Presidente dell'OdV, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di età.

Nel caso in cui la revoca dall'incarico venga disposta nei confronti della maggioranza o di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Banca, sentito il parere preventivo del Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo.

4.5 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti nell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento dei suddetti compiti, l'Organismo di Vigilanza è tenuto, pertanto a svolgere le seguenti attività:

- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto;
- vigilare costantemente sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari – sia Destinatari interni sia Soggetti esterni –, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni pervenute nonché da soggetti tenuti al rispetto dei principi etici societari ed alle norme specifiche di cui al Modello;
- svolgere attività di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, anche a campione, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici, coordinandosi di volta in volta con le Strutture interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- monitorare a seguito dell'accertata violazione del Modello, sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare;
- promuovere l'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi societari competenti, ovvero laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Banca, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- verificare l'attuazione del piano di formazione dei Destinatari interni.

In particolare, nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza, l'OdV ha il potere di accedere liberamente, anche per il tramite di Unità Organizzative appositamente incaricate, a qualsiasi struttura della Banca - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti.

Inoltre, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché in forza degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui è dotato, l'OdV:

- stabilisce la tipologia, i destinatari e le materie dei flussi informativi che consentano all'OdV stesso di essere periodicamente aggiornato dai referenti aziendali, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- può procedere all'audizione delle risorse interne alla Banca che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- può procedere ad audizioni personali, consacrate in verbale scritto, per l'accertamento di fatti rilevanti;
- predisporre un efficace flusso informativo verso gli Organi sociali competenti, al fine di riferire in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- gestisce il budget assegnato dal CdA per l'eventuale affidamento a soggetti terzi di verifiche su determinati processi;
- custodisce, con le modalità previste nel proprio Regolamento, tutta la documentazione relativa alle attività sopra specificate.

Per adempiere i suddetti compiti, l'Organismo, sulla base dell'analisi dei rischi contenuta nel Modello, predisporre ed approva il Piano delle attività annuale e lo sottopone per informazione al Consiglio di Amministrazione della Banca. Detto Piano è suscettibile di aggiornamenti e modifiche durante l'anno, in base alla variazione di fattori che potrebbero incidere sul livello di valutazione del rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle Aree a rischio-reato della Banca e/o nel caso in cui siano state riscontrate significative violazioni del Modello 231 che richiedano, conseguentemente, l'esecuzione di verifiche non programmate. Delle eventuali modifiche del Piano viene, in ogni caso, data informativa al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV può avvalersi del supporto di altre Unità Organizzative della Banca (*in primis* della Funzione Internal Auditing) e, laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, di Consulenti esterni.

4.6 AUTONOMIA E CONTINUITÀ DI AZIONE

L'autonomia dell'OdV si traduce nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente; per questo l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed è privo di mansioni operative che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Al fine di garantire una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale approvato e stanziato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dello stesso Organismo. Ove necessario l'OdV può comunque formulare in corso d'anno richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, di integrazione del proprio budget. Di tali risorse economiche l'OdV può disporre in piena autonomia, nel rispetto di quanto previsto nel Modello 231 per tempo vigente, fermo restando l'obbligo di rendiconto al CdA.

4.7 RIUNIONI E REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI

4.7.1 RIUNIONI

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno ogni tre mesi. Resta comunque ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione della Banca di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, approfondimenti su argomenti rientranti nell'ambito delle competenze dell'Organismo di Vigilanza.

4.7.2 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione per quel che riguarda le tematiche relative al Modello della Banca.

L'OdV informa, di regola semestralmente – o secondo diversa periodicità in base alle necessità - il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, trasmettendo un'apposita relazione scritta, sottoscritta dai componenti dell'Organismo stesso, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento;
- le eventuali proposte di adeguamenti o aggiornamento del Modello;
- le eventuali criticità emerse;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati dalle Strutture competenti della Banca e il loro stato di realizzazione;
- il rendiconto circa l'utilizzo del proprio budget.

L'Organismo di Vigilanza prevede, inoltre, incontri periodici con il Collegio Sindacale con riferimento a tematiche inerenti al D.Lgs. 231/01 e al Modello.

Nel caso in cui l'OdV riscontri gravi elementi di criticità o comunque qualora si ravvisino ragioni di opportunità, provvederà ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

4.8 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, tramite apposite segnalazioni in forma scritta da parte dei Destinatari interni e dei Soggetti esterni, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque potrebbero rappresentare infrazioni alle regole interne nelle materie rilevanti nell'ambito del Modello.

A tal fine, la Banca ha adottato una Policy in materia di flussi verso l'Organismo di Vigilanza che disciplina delle tipologie di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV, le modalità ed i tempi di trasmissione, nonché i ruoli e le responsabilità connessi alla gestione dei flussi informativi verso l'OdV.

In particolare, l'OdV deve ottenere tempestivamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle Unità Organizzative nell'attuazione del Modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto commessi nell'ambito dell'attività della Banca;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es., provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei Dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati di cui al Decreto;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale);
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

I soggetti coinvolti nelle Aree a rischio-reato devono, inoltre, segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nella normativa interna aziendale e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza della Banca può definire ulteriori flussi informativi in aggiunta a quelli sopra elencati. La tipologia, la periodicità, le modalità, le materie e i mittenti di detti flussi informativi sono stabiliti dall'OdV, eventualmente promuovendo l'integrazione, a cura delle Unità Organizzative competenti della Banca, della policy adotta per la gestione dei flussi informativi.

Tutti i flussi informativi devono essere forniti in forma scritta e indirizzati all'Organismo di Vigilanza mediante l'invio di comunicazione elettronica (e-mail) o lettera, agli indirizzi di seguito riportati:

- lettera: all'indirizzo "Banca Popolare di Bari S.p.a. - Organismo di Vigilanza - Corso Cavour, 19, 70122 Bari";
- e-mail all'indirizzo organismodivigilanza@popolarebari.it.

L'eventuale omessa comunicazione all'OdV dei suddetti flussi informativi sarà considerata violazione del Modello e potrà, quindi, essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 6.

5. WHISTLEBLOWING

Il Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni (cd. Whistleblowing) è lo strumento messo a disposizione con il fine di prevenire e intercettare atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti le attività della Banca e più in generale tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità della Banca o, ove applicabile, dell'amministrazione pubblica (ove la Banca agisca per conto della stessa, ad esempio nell'ambito della gestione delle agevolazioni pubbliche) ovvero costituire una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, favorendo e tutelando il comportamento positivo del soggetto che, venuto a conoscenza di una presunta illiceità o illegittimità del comportamento di altro soggetto (ad esempio collega, responsabile, amministratore) nel corso della propria attività lavorativa, decida di segnalare tali atti o fatti.

Il Sistema interno di Segnalazione delle violazioni costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Controllo e Gestione (MOGC) adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla Banca.

Le modalità di accesso ai diversi canali di segnalazione, oltre all'assetto organizzativo individuato per la gestione del Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni, sono dettagliatamente rappresentate nei documenti denominati:

- Linee guida di Gruppo in materia di Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni (di seguito SIS)";
- Procedura di Gestione del SIS di Banca Polare di Bari.

Attraverso i suddetti la Banca definisce un sistema di gestione delle segnalazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale (composto in particolare da: soggetti che possono attivare tale sistema, violazioni oggetto di segnalazione, canali per le segnalazioni, attività per la gestione, tutele per il segnalante ed il segnalato, reportistica e provvedimenti sanzionatori) e alla quale è fatto rimando.

Qualora, dalle verifiche delle segnalazioni, si riscontri un comportamento illecito ascrivibile al personale della Banca, la stessa agisce con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati (in particolare, si fa riferimento al sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 6).

Ai sensi della normativa vigente, la Banca garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ai sensi dell'art. 6, comma, 2 del Decreto, la Banca introduce *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello"*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Banca debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto definito un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal Decreto, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al Datore di Lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del relativo Modello, è esercitato, ai sensi dei Poteri Delegati, a seconda della gravità della sanzione, dall'Amministratore Delegato o dal Chief Operating Officer, nel rispetto delle procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare. In particolare, la Banca, venuta a conoscenza della violazione – direttamente o indirettamente attraverso la ricezione di una segnalazione – valuta la sussistenza dei presupposti per l'avvio di una procedura disciplinare. Quest'ultima può concludersi con l'archiviazione in caso di infondatezza dei fatti o con l'irrogazione di un provvedimento disciplinare.

Le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate sono previste dalla normativa interna di riferimento citata nel precedente paragrafo 5.

6.1 SANZIONI APPLICABILI ALLE AREE PROFESSIONALI E AI QUADRI DIRETTIVI

In relazione al personale dipendente (Aree professionali e Quadri Direttivi), la Banca si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale della Banca.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale della Banca;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale della Banca.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale della Banca che siano tali da esporre la Banca stessa una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato richiamato dal D.Lgs. 231/2001.

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Banca delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

6.2 SANZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale della Banca.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale della Banca;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale della Banca.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale della Banca;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Banca ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Banca, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Banca delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

6.3 SANZIONI APPLICABILI AGLI AMMINISTRATORI E AI SINDACI

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello, del Codice Etico di Gruppo e del Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo da parte degli Amministratori e dei Sindaci che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti. Si applicano gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

Nel caso in cui uno degli Amministratori coinvolti coincida con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

6.4 DISCIPLINA APPLICABILE NEI RAPPORTI CON SOCIETÀ TERZE E PERSONE FISICHE ESTERNE ALLA BANCA

Ai fini di una piena efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal Decreto, la Banca informa per iscritto le società terze, che per suo conto svolgono attività che presentano rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa, dei principi e della struttura del proprio Modello, inviandogliene copia e richiede a tali società la dichiarazione di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello informato ai medesimi principi ed adeguato a presidiare i rischi rilevati, e si riserva la facoltà di effettuare le conseguenti verifiche.

Inoltre, in caso di conferimenti di incarichi a persone fisiche esterne alla Banca, queste ultime vengono informate - tramite l'invio della relativa documentazione - dei principi e delle regole operative contenuti nel Modello di Banca Popolare di Bari S.p.A. e devono espressamente accettare di informarsi a tali principi nello svolgimento dell'attività professionale prestata nell'interesse della Banca, tramite dichiarazione scritta.

Le società terze e le persone fisiche esterne alla Banca, ove qualificabili come fornitori e/o partner commerciali della Banca, si attengono inoltre ai principi comportamentali sanciti nell'apposito Codice di comportamento predisposto dalla Banca.

Infine, nei contratti/lettere di incarico stipulati tra Banca Popolare di Bari S.p.A. ed i soggetti di cui sopra devono essere inserite specifiche clausole risolutive, che prevedano appunto la risoluzione del rapporto qualora tali controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi e le regole contenuti nel Modello di cui si sono dotati e/o di quello della Banca, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto, salvo e impregiudicato comunque il diritto di Banca Popolare di Bari S.p.A. di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Banca.

7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Banca, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso verso tutti i Destinatari interni e i Soggetti esterni.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari del Modello la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

7.1 COMUNICAZIONE DEL MODELLO

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere e illustrare a tutto il personale il Modello.

Il piano di comunicazione è gestito dalle Unità Organizzative competenti, informando dell'adozione del presente Modello a tutti i Destinatari interni, ai quali deve essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sulla intranet aziendale. Viene informato altresì l'OdV circa detta comunicazione.

I Destinatari interni sono tenuti ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, alla sua efficace attuazione.

Ai nuovi assunti e/o nuovi collaboratori è prevista la consegna del c.d. welcome kit prevedendo la consegna del Modello, del Codice Etico di Gruppo e del Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo e sottoscrivono un'apposita dichiarazione di presa visione, di conoscenza integrale e osservanza dei contenuti ivi descritti.

La Banca adotta idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i Destinatari interni su eventuali modifiche apportate al Modello, nonché su ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo che dovesse intervenire.

Per i contratti stipulati con Soggetti esterni operanti nelle Aree a rischio-reato, la Banca richiede, di norma, una dichiarazione della controparte di condivisione del Codice Etico di Gruppo e del Codice di comportamento fornitori e partner di Gruppo e di impegno a non porre in essere, nella propria attività, comportamenti in contrasto con le previsioni del presente Modello.

7.2 FORMAZIONE INTERNA

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

In particolare, sono previsti specifici programmi di formazione relativamente a:

- amministratori e dirigenti;
- dipendenti, Collaboratori e Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, che operino in specifici processi a rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- altri dipendenti e/o Collaboratori.

La formazione avrà quindi un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il modello organizzativo della Banca, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

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

La formazione ai fini della conoscenza e dell'attuazione del Modello ha carattere di obbligatorietà ed è finalizzata a:

- diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/01 e sue successive modifiche e integrazioni;
- far conoscere i rischi connessi alla commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/01 nell'ambito dello svolgimento delle rispettive attività;
- far conoscere i contenuti della Parte Generale del Modello, quali in particolare: le finalità del Modello, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di flussi informativi e whistleblowing implementato, il sistema disciplinare, ecc.;
- far conoscere i contenuti della Parte Speciale/dei Protocolli del Modello e della normativa interna della Banca considerata come parte integrante e sostanziale del Modello stesso;
- diffondere i contenuti del Codice Etico;
- promuovere il rispetto dell'applicazione dei principi di controllo e di comportamento previsti dal Modello e dal Codice Etico nello svolgimento delle proprie attività.

Tra gli strumenti di formazione si potrà far ricorso anche alla formazione a distanza, mediante utilizzo di apposita piattaforma, arricchita da test di autovalutazione.

La fruizione dei corsi formativi è obbligatoria per tutti i dipendenti della Banca. L'Unità Organizzativa competente ha cura di raccogliere i dati relativi alla partecipazione ai vari programmi e di archivarli, rendendoli disponibili all'OdV e alle Unità Organizzative interessate, valutando le misure da adottare nei confronti di coloro che non frequentino detti corsi senza giustificato motivo.

Periodicamente, in coerenza con l'evoluzione della normativa di riferimento e/o con le modifiche della struttura organizzativa aziendale, la Banca procede, previa comunicazione all'OdV, alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari interni nonché la loro sensibilizzazione alle prescrizioni dello stesso.