



# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01**

*Parte Generale*

**AIDEXA S.P.A.**

Data approvazione:

26/06/2025

## INDICE

<b>1. Quadro normativo di riferimento.....</b>	<b>4</b>
<i>1.1 La responsabilità amministrativa prevista dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 a carico delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica .....</i>	<i>4</i>
<i>1.2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo quale strumento esimente della responsabilità amministrativa dell'ente .....</i>	<i>4</i>
<b>2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 di Banca Aidexa S.p.A.....</b>	<b>6</b>
<i>2.1 Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del Modello .....</i>	<i>6</i>
2.1.1 Premessa.....	6
2.1.2 Codice Etico.....	6
2.1.3 Il sistema dei controlli interni .....	7
2.1.4 Il sistema dei poteri e delle deleghe .....	7
<i>2.2 Le finalità perseguiti con l'adozione del Modello.....</i>	<i>8</i>
<i>2.3 Gli elementi fondamentali del Modello .....</i>	<i>8</i>
<i>2.4 La struttura del Modello .....</i>	<i>9</i>
<i>2.5 I destinatari del Modello.....</i>	<i>10</i>
<i>2.6 Adozione, attuazione e modificazione del Modello – Ruoli e responsabilità .....</i>	<i>10</i>
2.6.1 Adozione del Modello.....	10
2.6.2 Efficace attuazione e modifiche del Modello.....	10
2.6.3 Funzione Internal Audit .....	10
2.6.4 Funzione Compliance .....	11
2.6.5 Funzione Antiriciclaggio (AML) .....	11
2.6.6 Funzione Legale.....	11
2.6.7 Funzione Risk Management .....	11
2.6.8 Direzione People & Organization .....	12
2.6.9 Unità organizzative.....	12
2.6.10 Datore di lavoro, Committente ai sensi del D. Lgs. 81/2008 .....	12
<i>2.7 Attività oggetto di esternalizzazione .....</i>	<i>12</i>
<b>3. L'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>14</b>
<i>3.1 Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>14</i>
3.1.1 Il funzionamento e l'osservanza del Modello .....	14
<i>3.2 Autonomia dell'Organismo .....</i>	<i>15</i>
<i>3.3 Costituzione, nomina, durata e compensi dell'ODV.....</i>	<i>16</i>
3.3.1 Costituzione e nomina .....	16
3.3.2 Durata.....	16
3.3.3 Compensi .....	16
<i>3.4 Requisiti di eleggibilità.....</i>	<i>16</i>

---

3.4.1 Professionalità .....	16
3.4.2 Indipendenza .....	17
3.4.3 Onorabilità e correttezza .....	17
<b>3.5 Cause di decadenza .....</b>	<b>18</b>
<b>3.6 Cause di sospensione e revoca .....</b>	<b>18</b>
<b>3.7 Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari .....</b>	<b>19</b>
<b>4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>20</b>
<i>4.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi ed in caso di segnalazioni whistleblowing .....</i>	<i>20</i>
<i>4.2 Flussi informativi periodici .....</i>	<i>21</i>
Flussi informativi provenienti dalle unità organizzative .....	21
Flussi informativi provenienti dalla funzione Compliance .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Flussi informativi provenienti dalla funzione Internal Audit .....	22
Flussi informativi provenienti dalla funzione Antiriciclaggio .....	22
Flussi informativi da parte del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 .....	22
Flussi informativi da parte della direzione People & Organization .....	23
Flussi informativi da parte della funzione Risk Management .....	23
<b>5. Il Sistema Sanzionatorio .....</b>	<b>24</b>
<i>5.1 Principi generali .....</i>	<i>24</i>
<i>5.2 Personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi .....</i>	<i>24</i>
<i>5.3 Personale dirigente .....</i>	<i>25</i>
<i>5.4 Soggetti esterni .....</i>	<i>26</i>
<i>5.5 Componenti del Consiglio di Amministrazione .....</i>	<i>26</i>
<b>6. Comunicazione interna e formazione .....</b>	<b>27</b>
<i>6.1 Premessa .....</i>	<i>27</i>
<i>6.2 Comunicazione interna .....</i>	<i>27</i>
<i>6.3 Formazione .....</i>	<i>27</i>
<b>7. Le categorie di Reato presupposto contemplate dal D.lgs. 231/01 .....</b>	<b>29</b>

## 1. Quadro normativo di riferimento

### 1.1 La responsabilità amministrativa prevista dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 a carico delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche “*Decreto*”), ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’ente sussiste anche nel caso di delitti tentati, ovvero nel caso in cui siano posti in essere atti idonei diretti in modo univoco alla commissione di uno dei delitti previsti.

In tale quadro la responsabilità dell’ente appare come autonoma e si aggiunge a quella della persona fisica responsabile della condotta illecita. Essa sussiste anche qualora l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’ammnistia.

Perché si possa parlare di responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è necessario che gli enti abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato ovvero che il reato sia commesso nell’interesse dell’ente medesimo.

Le sanzioni previste a carico dell’ente sono di carattere pecuniario e interdittivo, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna e il commissariamento.

In particolare, le misure interdittive 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 finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Per quanto attiene la dimensione territoriale, la responsabilità dell’ente sussiste 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.

### 1.2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo quale strumento esimente della responsabilità amministrativa dell’ente

L’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l’ente non risponde nel caso in cui provi che il proprio organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (di seguito anche il “*Modello*”) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ponendo quale ulteriore condizione esimente, l’istituzione di un organismo di vigilanza interno all’ente con il compito a cui deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e provvedere al loro aggiornamento.

Ove il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l’ente non risponde se prova che:

- 
- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire i reati previsti dalla Legge;
  - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo di vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e vigilanza;
  - c) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
  - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ferma restando –prima della commissione del reato- l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione ex ante.

Il Modello ha le seguenti finalità principali:

- a) individuare e mappare le attività nel cui ambito possano astrattamente essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifiche procedure finalizzate alla prevenzione dei reati attraverso le azioni dell'ente e alla corretta gestione delle risorse umane e finanziarie;
- c) prevedere adeguati flussi di comunicazione verso l'organismo di vigilanza;
- d) applicare un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di Banca Aidexa S.p.a. (di seguito anche “Banca”) è stato predisposto e aggiornato ispirandosi anche alle Linee Guida redatte dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI) e Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia, così come disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

## 2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 di Banca Aidexa S.p.A.

### 2.1 *Gli strumenti aziendali esistenti quali presupposti del Modello*

#### 2.1.1 Premessa

Nella predisposizione del Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Banca, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001.

La Banca ha dedicato e continua a dedicare la massima attenzione nell'efficienza delle procedure operative e nella trasparenza nella gestione delle singole attività e nella definizione delle responsabilità delle proprie risorse umane.

Il contesto organizzativo della Banca è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il funzionamento; si tratta dunque di un sistema articolato che è definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni normative a cui Banca Aidexa S.p.a. è sottoposta in qualità di banca (Testo Unico Bancario, Testo Unico dell'Intermediazione Finanziaria, disposizioni emanate dalle Autorità di Vigilanza, Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, ecc.).

Inoltre, come indicato nel Codice Etico della Banca, il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione attiva e passiva comporta, tra l'altro, che la Banca sia impegnata a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui intrattenga un rapporto giuridico.

In definitiva, il rispetto della normativa interna ed esterna vigente, le norme speciali, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità preposte, costituiscono il fondamentale ed ulteriore protocollo di prevenzione rispetto al possibile compimento dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

In ordine agli strumenti già esistenti inerenti all'attuazione delle decisioni dell'ente la Banca ha individuato:

- a) le norme di corporate governance;
- b) i regolamenti interni e le policy aziendali;
- c) il Codice Etico;
- d) il sistema dei controlli interni;
- e) il sistema dei poteri e delle deleghe.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non sono riportati dettagliatamente nel Modello ma fanno parte integrale e sostanziale del sistema organizzativo del medesimo e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a conoscere e rispettare.

#### 2.1.2 Codice Etico

La Banca ha adottato il Codice Etico quale fondamentale strumento di volontaria regolazione interna che deve intendersi parte integrante del Modello.

Esso contiene i valori aziendali e i principi che regolano le relazioni con gli stakeholder, a partire dall'identità aziendale nello svolgimento della propria attività.

Il Codice Etico è costituito da un insieme di regole di carattere generale che aiutano i destinatari ad adeguare i loro comportamenti nell'ambito delle loro funzioni ispirando le loro azioni ai principi di professionalità, diligenza, onestà, legalità, correttezza e trasparenza.

Gli ulteriori adempimenti previsti dalla specificità dell'attività esercitata (soggetto sottoposto a vigilanza) individuano i principi, identificano le aree sensibili e definiscono i ruoli, le responsabilità e i macro-processi per la gestione di rischi specifici.

### 2.1.3 Il sistema dei controlli interni

Banca Aidexa S.p.a nel perseguire gli obiettivi di profittevolezza aziendale opera un'assunzione dei rischi improntata a criteri di legalità, trasparenza e correttezza.

Pertanto, la Banca - in linea con la normativa di legge e di vigilanza – si è dotata di una Policy in materia di Sistema dei Controlli Interni attraverso la quale attua un sistema di controllo interno idoneo a verificare costantemente i rischi tipici della propria attività.

In tale ambito la Banca si avvale di procedure e strutture organizzative che siano idonee a rendere efficienti i processi aziendali, a salvaguardare l'affidabilità ed integrità delle informazioni contabili e gestionali, a garantire che le azioni siano conformi alla legge, alla normativa di vigilanza e alle procedure interne.

Il sistema dei controlli interni, in ossequio alle disposizioni di Legge, agli indirizzi operativi interni alle indicazioni degli organi di vigilanza, si fonda su compendi documentali che permettono di individuare norme, linee guida, procedure, strutture organizzative e i controlli presenti in azienda.

In tal senso ci si riferisce ai c.d. *Documenti di Governance* quali Statuto, Codice Etico, Regolamenti interni, organigramma, funzionigrammi, linee guida, relazione sulla struttura organizzativa, policy SCI, ecc.

In ogni caso la Banca ispira le proprie azioni:

- a) assicurando una segregazione tra le funzioni operative e quelle di controllo al fine di evitare situazioni di (anche potenziale) conflitto di interesse;
- b) identificando e monitorando i rischi assunti nelle diverse aree operative;
- c) registrando ogni atto gestorio;
- d) prevedendo sistemi informativi ai diversi livelli aziendali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- e) garantendo che in caso di riscontro di anomalie le medesime siano tempestivamente portate a conoscenza dei livelli aziendali preposti alla relativa gestione.

Inoltre, le soluzioni organizzative aziendali prevedono attività di controllo a ogni livello operativo che consentano l'univoca e formalizzata individuazione delle responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate.

La Banca ha recepito inoltre le indicazioni degli organi di vigilanza in relazione alle diverse tipologie di controllo quali controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione, controlli sui rischi e sulla conformità (corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive e concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi).

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto di riferimento.

### 2.1.4 Il sistema dei poteri e delle deleghe

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

A riguardo si rinvia al Regolamento interno adottato dalla Banca in cui viene descritto il modello di governance nonché il potere e l'ambito di competenza di tutte le funzioni così come indicate nell'organigramma adottato.

Infatti, tutte le strutture operano sulla base di specifici regolamenti che definiscono i rispettivi ambiti di competenza e di responsabilità; tali regolamenti sono emanati e portati a conoscenza nell'ambito della Banca. Anche le procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diramate all'interno della Banca attraverso specifiche comunicazioni regolamentari.

Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività della Banca sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

## **2.2 Le finalità perseguiti con l'adozione del Modello**

Banca Aidexa ha ritenuto di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, quale strumento volto ad ispirare condotte di comportamento corrette, legali e trasparenti ai destinatari e quale ulteriore mezzo di prevenzione dei reati previsti dal Decreto medesimo.

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

- a) garantire che coloro che operano per conto della Banca nell'ambito di "attività sensibili" abbiano la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative;
- b) diffondere la cultura della legalità con forme di comunicazione in cui si condannano i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici fatti propri da Banca Aidexa;
- c) intervenire tempestivamente al fine di prevenire la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

## **2.3 Gli elementi fondamentali del Modello**

Gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello di Banca Aidexa sono:

- a) individuazione delle aree di attività a rischio ovvero delle attività aziendali sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi le ipotesi di reato;
- b) analisi e monitoraggio della attività sensibili;
- c) gestione di processi operativi idonei ad assicurare la segregazione dei compiti e la distribuzione della responsabilità al fine di prevenire ed evitare sovrapposizioni funzionali o attività sensibili in cui venga coinvolto un unico soggetto;
- d) assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei relativi limiti operativi coerentemente con le mansioni attribuite;
- e) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- f) processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (uniformità di selezione dei fornitori e del personale, ecc.);
- g) tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- h) predisposizione di presidi di sicurezza a protezione degli accessi fisici ai dati e ai beni aziendali;
- i) adozione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- j) identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- k) definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l) definizione e applicazione di un sistema disciplinare in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- m) formazione del personale, comunicazione interna in merito al contenuto del D. Lgs. 231/2001 e del Modello e massima diffusione del medesimo.

## 2.4 La struttura del Modello

L'architettura del presente Modello si basa su un approccio che prevede di utilizzare e integrare nel Modello le regole e le normative interne già operative in Banca Aidexa, valorizzando al meglio le esperienze di ciascuna funzione e le best practice attuate.

In relazione alla struttura organizzativa della Banca sono state identificate per ciascuna categoria di reati presupposto, l'applicabilità dei medesimi e le aree aziendali sensibili ed interessate.

Nell'ambito di ogni area sensibile sono state poi individuate le attività aziendali nello svolgimento delle quali è più verosimile il rischio della commissione di illeciti presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "attività sensibili"), prevedendo per ciascuna attività principi di comportamento e di controllo in relazione allo specifico rischio-reato da prevenire.

Il Modello risulta di efficace attuazione nella realtà della Banca attraverso il collegamento e coordinamento di ciascuna attività individuata come sensibile con le strutture aziendali coinvolte e con la gestione dei singoli processi, tutti basati su principi di comportamento e di controllo enunciati per ciascuna di dette attività.

Tale coordinamento permette di valorizzare il patrimonio conoscitivo della Banca in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano decisioni in relazione agli illeciti da prevenire e permette di gestire con criteri univoci le regole aziendali.

Tutto ciò ha una ricaduta positiva in termini di costante implementazione e adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni agli eventuali cambiamenti della struttura organizzativa garantendo un elevato grado di dinamicità e vitalità del Modello.

Il Modello, in particolare, determina:

- a) il contesto normativo di riferimento;
- b) il ruolo e la responsabilità delle strutture coinvolte nell'adozione, efficace attuazione e modifica del Modello;
- c) gli specifici compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- d) i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- e) il sistema sanzionatorio;
- f) la formazione;
- g) le aree "sensibili" in relazione alle fattispecie di illecito di cui al Decreto;
- h) le attività aziendali nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione degli illeciti presupposto ed i principi di comportamento e le regole di controllo volti a prevenirli.

In estrema sintesi, la prevenzione dei rischi di cui al D. Lgs. 231/2001 è garantita dal Modello e dalla normativa esistente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

L'impianto normativo della Banca, costituito dai citati Documenti di Governance, dalle regole e dalle disposizioni normative di settore, regolamenta ai vari livelli l'operatività della Banca nelle aree/attività sensibili e costituisce a tutti gli effetti parte integrante del Modello.

Pertanto, interpolando il Modello con l'impianto normativo aziendale è possibile ricavare con certezza specifici protocolli che descrivono fasi di attività, strutture coinvolte, principi di controllo e di comportamento e regole operative di processo.

## 2.5 I destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale di Banca Aidexa (a qualunque titolo assunto) e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

La formazione del personale sul contenuto del Modello è effettuata in maniera costante e continuativa in relazione alle evoluzioni circa le modifiche di Legge e/o del Modello.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante la predisposizione di clausole contrattuali che vincolino il contraente al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie in ordine alla commissione di illeciti o di violazione del Modello, prevedendo che il mancato rispetto di tali clausole comporti grave inadempimento ai sensi dell'art. 1455 cod. civ..

## 2.6 Adozione, attuazione e modificazione del Modello – Ruoli e responsabilità

### 2.6.1 Adozione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, approva mediante apposita delibera il Modello con il supporto delle funzioni competenti, ciascuna per gli ambiti di rispettiva pertinenza (Compliance, Internal Audit, Legale, risorse umane, Antiriciclaggio, Datore di Lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

### 2.6.2 Efficace attuazione e modifiche del Modello

È cura del Consiglio di Amministrazione provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'organo di governance si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare alle singole strutture l'attuazione del Modello ed il costante aggiornamento del medesimo, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile. In tal senso dovranno essere interessati l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti ed i responsabili delle varie unità organizzative della Banca in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte.

Il Consiglio di Amministrazione deve inoltre garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree sensibili e del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendono necessarie.

Specifici ruoli e responsabilità nella gestione del Modello sono inoltre attribuiti alle seguenti funzioni i cui ambiti di specifica operatività sono definiti dalla Relazione Sulla Struttura Organizzativa adottata dalla Banca.

### 2.6.3 Funzione Internal Audit

La funzione Internal Audit assicura in generale una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali.

Detta funzione supporta l'Organismo di Vigilanza nel vigilare sul rispetto e sull'adeguatezza delle regole contenute nel Modello, attivando, se del caso, le funzioni competenti per le opportune azioni correttive

#### 2.6.4 Funzione Compliance

La funzione Compliance è competente a garantire la presenza di regole, procedure e prassi operative che prevengano efficacemente violazioni o infrazioni alle norme vigenti.

Con specifico riferimento al Decreto, la funzione Compliance supporta l'Organo di vigilanza nello svolgimento delle sue attività di controllo mediante la definizione e l'aggiornamento del Modello nel rispetto dell'evoluzione della normativa di riferimento e delle eventuali modifiche della struttura organizzativa aziendale, monitorando, nel tempo, l'efficacia del Modello con un approccio risk based ed assumendo specifiche attività di assurance finalizzate a valutare la conformità dei processi ai “protocolli” previsti dal Modello.

#### 2.6.5 Funzione Antiriciclaggio (AML)

La funzione Antiriciclaggio verifica che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme esterne (leggi e norme regolamentari) ed interne in materia di riciclaggio, di finanziamento al terrorismo, di violazione degli embarghi, della normativa armamenti e anticorruzione.

Per il perseguitamento delle finalità di cui al Decreto, la funzione Antiriciclaggio limitatamente alla gestione dei rischi in materia di antiriciclaggio, di finanziamento del terrorismo, di violazione degli embarghi, della normativa armamenti e anticorruzione:

- a) partecipa alla definizione della struttura del Modello e all'aggiornamento dello stesso;
- b) promuove le modifiche organizzative e procedurali finalizzate all'implementazione dei presidi antiriciclaggio;
- c) inoltra reporting periodici e i flussi informativi previsti dalle “*Linee Guida per il contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e per la gestione degli embarghi*”;
- d) cura, in raccordo con le altre funzioni aziendali competenti in materia di formazione, la predisposizione di adeguate attività formative, finalizzate a conseguire un aggiornamento su base continuativa dei dipendenti e dei collaboratori.

#### 2.6.6 Funzione Legale

La funzione Legale, per il perseguitamento delle finalità di cui al Decreto, assicura assistenza e consulenza legale alle strutture della Banca, seguendo l'evolversi della normativa specifica e degli orientamenti giurisprudenziali in materia.

La funzione Legale collabora con le funzioni Compliance, Internal Audit, Organizzazione e Governo, Antiriciclaggio, con il Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 all'adeguamento del Modello, segnalando anche eventuali estensioni dell'ambito di responsabilità amministrativa degli enti.

#### 2.6.7 Funzione Risk Management

Le attività proprie della Funzione si inseriscono nell'ambito del complessivo Sistema dei Controlli Interni, quale funzione di secondo livello. In ossequio alle disposizioni di cui alla Circolare 285/2013, tale funzione cura gli adempimenti relativi alla gestione quantitativa dei rischi aziendali, anche attraverso la definizione delle metodologie di misurazione degli stessi, con l'obiettivo di assicurare il costante presidio e monitoraggio dei rischi attinenti al Primo e al Secondo Pilastro della disciplina prudenziale predisposta dalla Banca d'Italia.

Per il perseguitamento delle finalità di cui al Decreto collabora con le Unità Organizzative, le funzioni Internal Audit, Compliance, Legale, Antiriciclaggio, il Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e con le altre funzioni aziendali interessate, ognuna per il proprio ambito di competenza, all'adeguamento del sistema normativo e del Modello per gli ambiti di sua competenza.

## 2.6.8 Direzione People & Organization

La funzione People & Organization:

- a) programma piani di formazione con il supporto delle funzioni competenti
- b) cura la comunicazione Interna su azioni rivolte a sensibilizzare i dipendenti sui comportamenti conformi alle regole aziendali, sui contenuti del Modello, del Codice Etico e di ogni altro regolamento aziendale.
- c) presidia, il processo sanzionatorio e fornisce all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni emerse in relazione ai fatti e/o ai comportamenti rilevanti ai fini del rispetto della normativa del Decreto.

## 2.6.9 Unità organizzative

Alle unità organizzative è assegnata la responsabilità dell'esecuzione, del buon funzionamento e dell'efficace applicazione nel tempo dei processi.

Ai fini del Decreto, le unità organizzative hanno la responsabilità di monitorare le prassi e i processi di propria competenza, al fine di renderli adeguati a prevenire comportamenti illeciti e di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità o comportamenti anomali.

In particolare, le predette unità organizzative per le attività aziendali sensibili devono prestare la massima e costante cura nel verificare l'esistenza e nel porre rimedio ad eventuali carenze di normative o di procedure che potrebbero dar luogo a prevedibili rischi di commissione di illeciti presupposto nell'ambito delle attività di propria competenza.

## 2.6.10 Datore di lavoro, Committente ai sensi del D. Lgs. 81/2008

I soggetti individuati quali Datore di Lavoro e Committente ai sensi del D. Lgs. 81/2008, limitatamente ai rispettivi ambiti di competenza per la gestione dei rischi in di sicurezza e salute sul lavoro:

- a) partecipano alla definizione della struttura del Modello ed all'aggiornamento dello stesso;
- b) individuano e valutano l'insorgenza di fattori di rischio dai quali possano derivare la commissione di illeciti presupposto;
- c) promuovono le modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio del rischio di non conformità.

## ***2.7 Attività oggetto di esternalizzazione***

In caso di esternalizzazione (“*outsourcing*”) di attività aziendali, o parti di esse, presso altre società la Banca formalizza tale attività in conformità alle prescrizioni delle competenti Autorità di Vigilanza 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 e di mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

Tali contratti prevedono, in conformità alla normativa vigente in materia di esternalizzazioni, apposite clausole contrattuali tra le quali:

- a) una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- b) le modalità di erogazione dei servizi;
- c) gli specifici livelli di servizio;
- d) i poteri di verifica e controllo spettanti alla Banca;
- e) le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- f) idonei sistemi di reporting;
- g) adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Banca e della sicurezza delle transazioni;

- 
- h) l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;
  - i) la facoltà di Banca Aidexa di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'*outsourcer*: (i) delle norme legislative e delle disposizioni impartite dall'Autorità di Vigilanza che possano comportare sanzioni a carico del committente; (ii) dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto dei principi contenuti nel Modello adottato dalla Banca, nonché del Codice Etico e di ogni altro regolamento adottato.

La Banca verifica costantemente il rispetto delle clausole contrattuali e, di conseguenza, l'adeguatezza delle attività prestate dall'outsourcer.

## 3. L'Organismo di Vigilanza

### 3.1 Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione dell'assetto di governance adottato dalla Banca, della sua dimensione e della struttura organizzativa, il Consiglio di Amministrazione ha attributo in data 18/04/2024, in conformità alla normativa vigente, i compiti di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale della Banca.

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'esecuzione della sua attività ordinaria ha il compito di vigilare:

- sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello e delle disposizioni dallo stesso richiamate nel prevenire e contrastare la commissione dei Reati Presupposto;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e delle disposizioni dallo stesso richiamate, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, mediante l'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- sull'aggiornamento del Modello, non appena si riscontrino esigenze di adeguamento ovvero: in conseguenza di accertate e significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di rilevanti mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Banca, nonché delle novità legislative intervenute in materia, formulando proposte all'Organo Dirigente per le opportune modifiche o integrazioni;
- sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e di Condotta;
- sull'adeguatezza delle procedure e dei canali per la segnalazione interna di condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto o di violazioni del Modello e sulla loro idoneità a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni;
- sul rispetto del divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di applicazione di sanzioni disciplinari, di competenza delle funzioni a ciò deputate, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

Le condizioni operative garantite per conseguire la massima efficacia di azione dell'Organismo di Vigilanza riguardano:

- l'accesso, senza limitazioni, alle informazioni aziendali rilevanti senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Banca;
- l'obbligo di fornire informazioni, da parte di qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine dell'attività di presidio svolta dall'Organismo di Vigilanza.

#### 3.1.1 Il funzionamento e l'osservanza del Modello

Il funzionamento e l'osservanza del Modello è assicurata anche attraverso un'attività di costante monitoraggio, pianificazione, programmazione e scambio di flussi informativi con gli organi e le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza ha come propri referenti e interlocutori diretti, nello svolgimento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, i responsabili delle funzioni di Internal Audit, Compliance e Risk Management.

I referenti dell'Organismo di Vigilanza, ciascuno per quanto di propria competenza – e senza obbligo di previo coordinamento interno tra loro, salvo il caso in cui sia chiesto il contemporaneo intervento di tutti – assicurano un supporto adeguato, informativo e d'indagine all'Organismo, mettendo a sua disposizione le risorse ritenute necessarie per svolgere le attività richieste.

Il rapporto tra i referenti e l'Organismo è necessario per il miglior svolgimento dei compiti specificamente demandati all'Organismo e non ha natura gerarchica, ferma restando l'autonomia dei poteri di controllo dell'Organismo e la sua estraneità alle funzioni gestorie. Restano infatti ferme le attribuzioni, i poteri, i doveri e le linee di riporto organizzativo e funzionale dei referenti dell'Organismo di Vigilanza previste dall'organizzazione interna della Banca e dalla normativa rilevante.

I referenti dell'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo di trasmettere tempestivamente all'ODV tutte le informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività che siano rilevanti ai fini del controllo e della vigilanza sul Modello.

Qualora l'ODV, nello svolgimento delle proprie funzioni, chieda l'esecuzione di un'attività specifica di accertamento, i referenti coinvolti hanno l'obbligo di mantenere il più stretto riserbo in ordine al contenuto della richiesta ricevuta e all'attività d'indagine specificamente richiesta, fatti salvi gli obblighi derivanti dalla normativa vigente. In ogni caso, rispetto a risultanze di attività d'indagine specificamente richieste dall'Organismo, inerenti a eventi e criticità che impongono anche l'osservanza degli obblighi di informazione e di riporto derivanti dalla normativa rilevante e dalla regolamentazione interna della Banca, i referenti dovranno comunque segnalare tale circostanza all'Organismo.

Al fine di presidiare gli ambiti normativi specialistici, l'Organismo di Vigilanza si avvale altresì di tutte le strutture funzionalmente competenti e dei ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore.

Qualora ne ravvisi la necessità, in ragione dell'esigenza di specializzazioni non presenti o comunque quando appaia opportuno, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare operazioni tecniche, indagini e verifiche funzionali allo svolgimento della sua attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla società nelle aree a rischio e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche.

L'ODV, con periodicità annuale, raccoglie dalle strutture preposte i rispettivi piani delle attività di controllo pianificate sulle aree sensibili e li integra nel "Piano delle Verifiche 231".

Tale piano - predisposto annualmente e sottoposto all'approvazione dell'Organismo di Vigilanza - tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli Organi Societari.

Le Funzioni di controllo danno periodicamente conto di tale attività all'Organismo di Vigilanza.

L'ODV, se ritenuto necessario, può scambiare informazioni con la società di revisione incaricata.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono partecipare a riunioni congiunte con le strutture operative interessate su temi che attengono il Decreto. L'ODV può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione specifiche informazioni su temi inerenti il funzionamento, efficacia e osservanza del Modello.

### **3.2 Autonomia dell'Organismo**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Banca. Non gli sono attribuiti poteri di gestione.

Al fine di svolgere, in completa indipendenza, le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di una dotazione annuale, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Affinché i poteri di iniziativa e controllo possano esplicarsi in maniera autonoma nei confronti di tutte le persone sottoposte al Modello o da esso richiamate, l'Organismo di Vigilanza può superare il budget previsto e approvato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente periodo in casi eccezionali di necessità e urgenza, senza alcuna autorizzazione preventiva ma con obbligo di documentare successivamente, con i relativi giustificativi di spesa, l'attività svolta. Più specificatamente l'ODV dovrà motivare adeguatamente, nei propri verbali, la spesa e la

sussistenza dei requisiti di urgenza e necessità, ottenendone una ratifica dal Consiglio di Amministrazione alla successiva adunanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia in un apposito Regolamento le regole per il proprio funzionamento, tra cui:

- la frequenza delle riunioni;
- le procedure di convocazione e di svolgimento delle riunioni;
- la predisposizione dei criteri e delle procedure per l'individuazione e la nomina del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

### ***3.3 Costituzione, nomina, durata e compensi dell'ODV***

#### **3.3.1 Costituzione e nomina**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 18/04/2024, ha attribuito i poteri e i compiti spettanti all'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale della Banca.

È compito dell'ODV, secondo le previsioni del Regolamento, nominare al suo interno un Presidente il quale ha il compito di convocare e presiedere le adunanze dell'Organismo.

In caso di revoca, di decadenza o di altra causa di cessazione di uno o più componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede alla relativa sostituzione con altri componenti effettivi nel rispetto del criterio di composizione specialistica e dei requisiti di eleggibilità previsti al paragrafo 3.4.

I componenti nominati come sostituti restano in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza stabilita ai sensi del paragrafo 3.3.2.

#### **3.3.2 Durata**

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 dura in carica per tutto il periodo in cui resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato; in ogni caso la cessazione dell'Organismo ha effetto dal momento in cui il nuovo Organismo è stato ricostituito.

#### **3.3.3 Compensi**

Il Consiglio di Amministrazione delibera il compenso spettante, per tutta la durata della carica, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative funzioni.

### ***3.4 Requisiti di eleggibilità***

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di professionalità, indipendenza e onorabilità come di seguito specificati.

A tal fine, gli interessati producono al Consiglio di Amministrazione una specifica attestazione e forniscono i riscontri necessari a comprovarne il possesso.

#### **3.4.1 Professionalità**

I componenti dell'ODV devono possedere almeno le seguenti competenze professionali:

- conoscenza delle strutture organizzative (i.e. “Sistema dei Controlli Interni”) e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche che consentano di individuare le situazioni in cui potrebbe configurarsi un Reato Presupposto.

In particolare, come chiarito dalla prassi di mercato, i componenti dell’Organismo di Vigilanza sono scelti verificando il possesso di specifiche competenze professionali in materia di gestione dei rischi e di analisi del Sistema dei Controlli Interni, ispezioni, consulenze o conoscenza di specifiche tecniche, tali da garantire l’efficacia dei poteri d’iniziativa e controllo ad esso conferiti. Se necessario l’Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni, anche per ottenere supporto durante le operazioni tecniche necessarie allo svolgimento della propria funzione di controllo. In tal caso, i consulenti all’uopo nominati dovranno sempre riportare all’Organismo di Vigilanza i risultati delle loro attività.

#### 3.4.2 Indipendenza

I componenti dell’ODV devono possedere i requisiti di indipendenza di cui all’art. 148, terzo comma, del D. Lgs. 58/98<sup>1</sup>;

Con particolare riferimento ai requisiti di indipendenza, la valutazione delle situazioni considerate dalla normativa viene condotta in relazione alla concreta idoneità di pregiudicare l’autonomia di giudizio dei soggetti interessati, tenendo conto delle specifiche circostanze e situazioni.

#### 3.4.3 Onorabilità e correttezza

I componenti dell’ODV dovranno essere in possesso dei requisiti di onorabilità e soddisfare i criteri di correttezza previsti dalla normativa vigente per i componenti del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, non può far parte dell’Organismo di Vigilanza chi:

1. abbia riportato una sentenza di condanna divenuta irrevocabile, anche se condizionalmente sospesa e fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, per i reati in materia di crisi d’impresa e di insolvenza e per reati fiscali diversi da quelli elencati dai Reati Presupposto del D. Lgs. 231/2001. È equiparata alla sentenza di condanna quella pronunciata ai sensi dell’art. 444 c.p.p., salvi gli effetti della declaratoria giudiziale di estinzione del reato ai sensi dell’art. 445, comma 2, c.p.p.;
2. sia stato componente dell’Organismo di Vigilanza in una società o ente nei confronti della quale siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del Decreto Legislativo 231/2001), le sanzioni previste dall’art. 9 del D. Lgs. 231/2001 per illeciti attribuiti all’ente e commessi durante la loro carica;
3. abbia subito l’applicazione delle sanzioni amministrative accessorie che determinano la perdita temporanea dei requisiti di idoneità o l’interdizione temporanea allo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso intermediari o società con azioni quotate ai sensi del D. Lgs. N. 58/98 o del D. Lgs. n. 385/93;
4. si trovi in una delle condizioni di cui all’art. 2382 c.c.

<sup>1</sup> *“Non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall’ufficio: a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 2382 del codice civile; b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo; c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l’indipendenza”.*

### **3.5 Cause di decadenza**

I componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla loro nomina, decadono dalla carica qualora:

1. venga meno uno dei requisiti di professionalità, di indipendenza o di onorabilità e correttezza stabiliti come condizione per l'eleggibilità, ai sensi del precedente paragrafo 3.4.;
2. sia accertata un'assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza, svoltesi a seguito di formale e regolare convocazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare tempestivamente al Presidente dell'ODV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

### **3.6 Cause di sospensione e revoca**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. sentenza di condanna, anche non definitiva, o di altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. il rinvio a giudizio per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, per i reati in materia di crisi d'impresa e di insolvenza o reati fiscali diversi da quelli elencati dal Decreto;
3. malattia o infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggoni per oltre sei mesi e impediscono al componente dell'ODV di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sotto la loro responsabilità, debbono comunicare tempestivamente al Presidente dell'ODV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione citate, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione dalla carica.

Nell'ipotesi di sospensione di uno o più componenti effettivi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di disporre l'integrazione dell'Organismo di Vigilanza con uno o più membri supplenti, tenendo conto delle specifiche competenze di ciascuno.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi., trascorsi i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca del componente sospeso fra le materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il componente non revocato, decorso tale termine, è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera motivata, in ogni tempo uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) qualora accerti che essi si siano resi responsabili di un grave inadempimento nell'assolvimento dei compiti oggetto dell'incarico o della violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni;
- b) sia accertato che questi hanno rivestito il medesimo ruolo in una società o ente nei cui confronti sono state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per illeciti dell'ente commessi durante la propria carica;

- 
- c) sia intervenuta nei loro confronti una sentenza penale di condanna, anche non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei Reati Presupposto ovvero per reati in materia di crisi d'impresa e di insolvenza e reati fiscali diversi da quelli elencati tra i Reati Presupposto;
  - d) sopravvenga o sia accertato un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza;
  - e) intervenga una sentenza di condanna della Banca ovvero una sentenza di patteggiamento e ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

### ***3.7 Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari***

L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno o se richiesto riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal D. Lgs. 231/2001.

Su base almeno semestrale l'ODV trasmette ai predetti Organi una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, riferita:

- all'attività svolta;
- ai risultati dell'attività svolta;
- agli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione.

## 4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

### 4.1 Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi ed in caso di segnalazioni whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali, degli Organi Societari, dei soggetti esterni (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti) in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Banca Aidexa ai sensi del Decreto.

Devono essere segnalate senza ritardo le notizie circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, concorrenti:

1. la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001;
2. le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e nella normativa interna in esso richiamata;
3. l'avvio di procedimenti giudiziari a carico dei destinatari del Modello per reati previsti nel D. Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima:

• direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite o lettera all'indirizzo “Banca Aidexa S.p.a.. - Organismo di Vigilanza, Via Andrea Solari, 11, 20144 Milano”;

o e-mail all'indirizzo [ODV@bancaidexa.com](mailto:ODV@bancaidexa.com)

I soggetti esterni possono inoltrare la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza con una delle modalità sopra indicate.

Inoltre, ai sensi delle varie fonti normative che prevedono l'adozione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni alle disposizioni che regolamentano specifici settori (TUB, TUF, normativa antiriciclaggio, ecc.), le segnalazioni possono essere effettuate, dal personale necessariamente in forma non anonima, secondo le disposizioni dettate sui sistemi interni di segnalazione delle violazioni (whistleblowing), tramite il tool web Whistleblowing accessibile dall'area Whistleblowing del [sito internet](#) di Banca Aidexa e disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7).

Le segnalazioni così pervenute, dopo un primo esame di merito, vengono quindi subito inviate alla funzione competente – individuata in base alla fattispecie evidenziata – ai fini dell'avvio dei necessari accertamenti.

La funzione incaricata, come previsto nella Policy Whistleblowing deve fornire tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza in presenza di tematiche sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute direttamente e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

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

Banca Aidexa garantisce i segnalanti, qualunque sia il canale utilizzato, da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ai sensi dell'art.6 del Decreto:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono nulli il licenziamento ritorsivo e le misure organizzative aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, se non sia dimostrato che non abbiano natura ritorsiva e che si fondino su ragioni estranee alla segnalazione;
- l'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro;
- il sistema disciplinare previsto dal Decreto, in attuazione del quale sono stabilite le sanzioni di seguito indicate, si applica anche a chi: o viola gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante o i divieti di atti discriminatori o ritorsivi o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni di fatti che risultino infondati.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono obbligatoriamente e immediatamente essere trasmesse all'Organismo:

- a) le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Banca o suoi Dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Banca stessa;
- b) l'informativa su fatti, atti, eventi e omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto, rilevati dalle funzioni di controllo aziendali nell'ambito delle loro attività e le relative azioni correttive.

Ciascuna struttura aziendale a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

La funzione Internal Audit, in casi di eventi che potrebbero ingenerare gravi responsabilità di Banca Aidexa ai sensi del Decreto, informa tempestivamente il Presidente dell'Organismo di Vigilanza e predispone specifica relazione che descrive nel dettaglio l'evento stesso, il rischio, il personale coinvolto, i provvedimenti disciplinari in corso e le soluzioni per limitare il ripetersi dell'evento.

## 4.2 *Flussi informativi periodici*

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle funzioni che svolgono attività di controllo dalle funzioni Compliance, Internal Audit e, per quanto concerne gli ambiti normativi specialistici, dalle strutture interne funzionalmente competenti e dai ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore.

### Flussi informativi provenienti dalle unità organizzative

Con cadenza annuale i responsabili delle unità organizzative coinvolte nei processi "sensibili" ai sensi del D. Lgs. 231/2001, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sull'attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento e delle norme operative.

Attraverso questa formale attività di autovalutazione, evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o più in generale dall'impianto normativo, l'adeguatezza della medesima regolamentazione, con l'evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.

Le attestazioni delle unità organizzative sono inviate con cadenza annuale alla funzione Compliance, la quale archivierà la documentazione, tenendola a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per il quale produrrà una relazione con le risultanze.

### Flussi informativi provenienti dal Comitato delle Funzioni Aziendali di Controllo

Il flusso di rendicontazione del Comitato delle Funzioni Aziendali di Controllo verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato sui verbali delle riunioni, con i quali quest'ultimo è informato in merito alle attività svolte, e all'occorrenza può richiedere copia della documentazione di supporto analizzata quando ha rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/2001. Inoltre, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza è anche membro permanente del Comitato delle Funzioni Aziendali di Controllo, garantendo così il coordinamento tra le verifiche e attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e quelle condotte dalle altre Funzioni Aziendali di Controllo.

**Le Funzioni Aziendali di Controllo, laddove necessario e anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle proprie verifiche periodiche, possono approfondire profili e aspetti connessi all'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.**

### Flussi informativi provenienti dalla funzione Compliance

I flussi di rendicontazione periodici della funzione Compliance verso l'Organismo di Vigilanza consistono in:

- Relazione annuale sulle attività di verifica svolte, sulle iniziative intraprese, sulle disfunzioni accertate e sulle relative azioni correttive da intraprendere nonché sull'attività formativa del personale;
- Tableau de Bord trimestrale;
- risultanze delle verifiche trimestrali su parti correlate e conflitti di interesse;
- eventuali data breach rilevati nel trimestre;
- rendiconto annuale sui reclami.

Laddove ne ravvisi la necessità, l'Organismo di Vigilanza richiede alla funzione Compliance copia dei report di dettaglio per i punti specifici che ritiene di voler meglio approfondire.

### Flussi informativi provenienti dalla funzione Internal Audit

Il flusso di rendicontazione della funzione Internal Audit verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni annuali, con le quali quest'ultimo è informato sulle verifiche svolte e sugli ulteriori interventi di controllo in programma nel semestre successivo. Nell'ambito di tale rendicontazione è data evidenza di sintesi delle segnalazioni i cui approfondimenti hanno evidenziato tematiche sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Laddove ne ravvisi la necessità, l'Organismo di Vigilanza richiede alla funzione Internal Audit copia dei report di dettaglio per i punti specifici che ritiene di voler meglio approfondire.

### Flussi informativi provenienti dalla funzione Antiriciclaggio

I flussi di rendicontazione periodici della funzione Antiriciclaggio verso l'Organismo di Vigilanza consistono nelle relazioni annuali sulle attività di verifica svolte, sulle iniziative intraprese, sulle disfunzioni accertate e sulle relative azioni correttive da intraprendere nonché sull'attività formativa del personale. In tale contesto viene altresì fornita l'informatica in materia di presidio del rischio di corruzione.

### Flussi informativi da parte del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008

Il flusso di rendicontazione del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 verso l'Organismo di Vigilanza è incentrato su relazioni con cadenza almeno annuale con le quali viene comunicato l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza.

Flussi informativi da parte della direzione People & Organization

Il flusso di rendicontazione della direzione People & Organization consiste in una informativa con cadenza annuale concernente i provvedimenti disciplinari comminati al personale dipendente nel periodo di riferimento, con particolare evidenza degli eventi collegati direttamente o indirettamente a segnalazioni di condotte illecite previste dal Decreto ovvero violazioni del Modello. Laddove i provvedimenti riguardino fatti, atti, eventi e omissioni con profili di grave criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto vi dovrà essere un'informativa specifica al di fuori dell'ordinaria rendicontazione.

Flussi informativi da parte della funzione Risk Management

Il flusso di rendicontazione della funzione Risk Management consiste in una informativa con periodicità annuale concernente le principali variazioni intervenute nella struttura organizzativa e nella valutazione di tutti i rischi la cui valutazione sia di sua competenza, la loro rilevanza *ex D. Lgs. 231/2001*.

## 5. Il Sistema Sanzionatorio

### 5.1 *Principi generali*

Gli strumenti sanzionatori sono posti a presidio dell'osservanza delle condotte prescritte e determinano l'efficacia del Modello.

I comportamenti del personale di Banca Aidexa e dei soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, eccetera) non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello, ivi ricomprensivo il Codice Etico ed ogni altro regolamento adottato (che fanno parte integrante del Modello) costituiscono illecito contrattuale.

Su tale presupposto, la Banca adotterà il sistema disciplinare e sanzionatorio nei confronti del personale dipendente assunto con contratto così come regolato dal diritto italiano e dai contratti collettivi nazionali di settore, stabilito dal Codice disciplinare della Banca e dalle leggi e norme contrattuali di riferimento e dei soggetti esterni, stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalle competenti strutture della Banca o dall'Organismo di Vigilanza, del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti sono affidati alla funzione Personale.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono affidati alla funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite, saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Quanto precede verrà adottato indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale riceve dalla funzione Personale l'informativa con cadenza annuale sui provvedimenti disciplinari comminati al personale dipendente nel periodo di riferimento.

Si riporta, di seguito, il sistema sanzionatorio previsto per i dipendenti (aree professionali, quadri direttivi e dirigenti) con contratto di lavoro regolato dal diritto italiano.

### 5.2 *Personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi*

1) il provvedimento del rimprovero verbale si applica in caso:

di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una "lieve inosservanza delle norme contrattuali, delle regole aziendali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori";

2) il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso:

di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali, delle regole aziendali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

3) il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso:

di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori

4) il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo si applica in caso:

di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, correlandosi detto comportamento ad una violazione tale da configurare un inadempimento notevole degli obblighi relativi.

5) il provvedimento del licenziamento per giusta causa si applica in caso:

di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento ad una mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

### **5.3 Personale dirigente**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto altresì conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione. Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Banca e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Banca, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà per le infrazioni meno gravi di applicare la misura del rimprovero scritto - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello - ovvero della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni, in

---

caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva) ovvero di condotta colposa inadempiente ai principi e alle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

#### **5.4 Soggetti esterni**

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Banca che, in contrasto con il presente Modello, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto.

#### **5.5 Componenti del Consiglio di Amministrazione**

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca, l'Organismo di Vigilanza informerà il Comitato Funzioni Aziendali di Controllo, il quale provvederà ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

## 6. Comunicazione interna e formazione

### 6.1 Premessa

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Banca formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al fine di rendere efficace il Modello, la normativa di riferimento richiede l'esecuzione di un'attività di comunicazione e formazione finalizzate a favorire la diffusione dei contenuti del Decreto e del Modello.

Ciò consente di creare una cultura aziendale “compliance” alle tematiche qui trattate, mitigando ancor di più il rischio di commissione di illeciti.

In particolare, dovranno essere adeguatamente comunicate:

- a) le finalità del Modello, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali;
- b) il sistema dei poteri e delle deleghe;
- c) l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza;
- d) il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- e) i flussi informativi verso l'ODV.

### 6.2 Comunicazione interna

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello, del Codice Etico e i ogni altro documento regolamentare adottato dalla Banca.

Alla consegna il ricevente sottoscriverà apposita dichiarazione per ricevuta dei documenti, nonché attestazione di integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

Sul sito aziendale sono pubblicati e resi disponibili per la consultazione, il Modello, Codice Etico e la Policy Whistleblowing.

I documenti pubblicati sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche che via via intervengono nell'ambito della normativa di legge e del Modello, i cui periodici aggiornamenti sono comunicati dal vertice aziendale a tutto il personale dipendente.

L'attività di comunicazione interna a supporto del Decreto e del Modello si avvale di una pluralità di strumenti.

Per i soggetti già assunti o contrattualizzati (se esterni) alla data di adozione del Modello, del Codice Etico e della Policy Whistleblowing, la Banca provvederà tempestivamente alla consegna della documentazione citata nei termini e nei modi sopra descritti.

### 6.3 Formazione

L'attività di formazione ha la finalità di portare a conoscenza dei soggetti coinvolti nelle attività i contenuti del D.Lgs. 231/01 del Modello, del Codice Etico e della Policy Whistleblowing.

Le attività prevedono:

- una formazione digitale a distanza o in aula in presenza destinata a tutto il personale;
- specifiche iniziative formative per le persone che lavorano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti;

La formazione prevede una verifica del livello di apprendimento del partecipante.

---

I contenuti della formazione sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa esterna e delle eventuali modifiche apportate al Modello.

In caso di modifiche normative o del Modello, la Banca provvederà alla somministrazione di ulteriori e nuove sessioni formative.

La formazione è obbligatoria per tutto il personale e la verifica compete alla funzione Personale, con la collaborazione dei Responsabili delle funzioni interessate che devono farsi parte attiva affinchè i propri collaboratori partecipino alle relative sessioni.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso i flussi informativi provenienti dalla funzione Compliance, monitora lo stato di attuazione delle attività formative e ha facoltà di proporre controlli sul livello di apprendimento dei partecipanti.

## 7. Le categorie di Reato presupposto contemplate dal D.lgs. 231/01

Gli illeciti che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti sono riconducibili alle seguenti categorie di Reato Presupposto previste dal Decreto:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, 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 del Decreto)
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- contrabbando (Art. 25-sex-decies)
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septies-decies)
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecimies)
- reati transnazionali (art. 10 Legge 16 marzo 2006, n.146).

\*\*\*