

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(AI SENSI DEL D. LGS.231/2001)



Documento:	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001		
File:	CdA 12.4.2013 - DLGS 231 2001- MODELLO ORGANIZZATIVO (aggiornamento)		
Approvazione:	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione	27-07-2011
Revisione:	numero 1	Verifica OdV	15-05-2011
Revisione:	numero 2	Verifica OdV	12-09-2012
Revisione:	numero 3	Verifica OdV	22-03-2013
Approvazione:	Consiglio di Amministrazione	Verbale riunione	12-04-2013

Consiglio di Amministrazione del 12.04.2013

INDICE

<u>1. PREMESSE</u>	<u>4</u>
<u>1.1. DEFINIZIONI</u>	<u>4</u>
<u>1.2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</u>	<u>6</u>
<u>1.3. LINEE GUIDA EMANATE DALL' ABI</u>	<u>11</u>
<u>1.4. BANCA DELLA NUOVA TERRA</u>	<u>11</u>
<u>1.5. ORGANIGRAMMA</u>	<u>12</u>
<u>1.6. GOVERNANCE</u>	<u>14</u>
<u>1.7. ULTERIORI ASPETTI ORGANIZZATIVI PRESUPPOSTO DEL MODELLO</u>	<u>14</u>
<u>2. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO</u>	<u>15</u>
<u>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	<u>16</u>
<u>3.1. REQUISITI GENERALI</u>	<u>16</u>
<u>3.2. ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALUTAZIONE DEL MODELLO ESISTENTE, AL SUO EVENTUALE ADEGUAMENTO</u>	<u>19</u>
<u>3.2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO</u>	<u>20</u>
<u>3.2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO AMBIENTALI</u>	<u>21</u>
<u>4. MAPPA DELLE AREE A RISCHIO DI REATO</u>	<u>22</u>
<u>5. REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI</u>	<u>24</u>
<u>6. CODICE ETICO</u>	<u>25</u>
<u>7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE</u>	<u>28</u>
<u>7.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI</u>	<u>28</u>
<u>7.2. INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER</u>	<u>28</u>
<u>8. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE</u>	<u>29</u>
<u>8.1. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</u>	<u>29</u>
<u>8.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</u>	<u>31</u>
<u>8.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI</u>	<u>32</u>
<u>8.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI</u>	<u>33</u>
<u>8.5. MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ' DI SERVICE, DEI CONSULENTI E DEI PARTNER</u>	<u>33</u>
<u>8.5. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>33</u>
<u>8.6. RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUI SISTEMI RETRIBUTIVI E PREMIALI</u>	<u>33</u>
<u>9. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)</u>	<u>35</u>
<u>9.1. L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>35</u>
<u>9.2. ARCHITETTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>35</u>
<u>9.3. DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI</u>	<u>36</u>
<u>9.4. REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO</u>	<u>38</u>
<u>9.5. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO</u>	<u>39</u>

<u>9.6</u>	<u>REPORTING DELL'ORGANISMO NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE.....</u>	<u>41</u>
	<u>9.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO: INFORMAZIONI DI CARATTERE</u>	
	<u>GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....</u>	<u>42</u>
<u>9.8</u>	<u>RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....</u>	<u>43</u>
<u>9.9</u>	<u>LIBRI OBBLIGATORI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</u>	<u>44</u>
9.9.1	<i>Libro verbale delle riunioni.....</i>	44
	Casi di interesse di un componente dell'Organismo di Vigilanza nella decisione dell'Organismo stesso	44
	Casi di segnalazione aventi ad oggetto un componente dell'Organismo di Vigilanza	45
9.9.2	<i>Libro registro segnalazioni e istruttorie.....</i>	45

Allegati:

1. I Reati;
2. Linee Guida;
3. Mappa delle aree a rischio;
4. Mappa delle attività a rischio;
5. Protocolli Preventivi;
6. Bibliografia.

1. PREMESSE

1.1. DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Banca al rischio di commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali, pro tempore vigente.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Banca quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi societari (Amministratori e Sindaci), Dipendenti, Fornitori tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Banca, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Banca preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Banca, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Banca, in funzione del senso della frase di riferimento.

- “**Organismo di Vigilanza**” od “**OdV**”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- “**Personale**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “*stagisti*” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Banca.
- “**Personale Apicale**”: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e gli eventuali institori e procuratori della Banca.
- “**Personale sottoposto ad altrui direzione**”: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- “**Protocollo**”: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- “**Reati**” o il “**Reato**”: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- “**Sistema Disciplinare**”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- “**Società**”: Banca di Nuova Terra S.p.A.(BNT), detta anche “la Banca”.

1.2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

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’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito il “Decreto”), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

In particolare, il Decreto recepisce i provvedimenti comunitari ed internazionali sopra richiamati, che spingono verso una responsabilizzazione della persona giuridica in relazione a reati commessi nel suo interesse o vantaggio; la responsabilità delineata dalla nuova normativa appare molto vicina a quella penale in quanto:

- il suo accertamento avviene nell’ambito del processo penale;
- è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato, così che l’ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

Affinché si configuri la responsabilità dell’ente, occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo e che costituisca manifestazione di un’espressa volontà o, quanto meno, che derivi da una “colpa di organizzazione”, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare la commissione del reato.

Sotto il profilo oggettivo, l’ente è responsabile dei reati commessi, nel suo interesse o vantaggio:

- da soggetti che nella struttura organizzativa rivestono una posizione “apicale” (e cioè, ai sensi dell’art. 5 co. 1, tutti quei soggetti che, all’interno dell’ente, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente stesso 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 del medesimo); ovvero
- da soggetti sottoposti alla vigilanza o direzioni di questi ultimi. Al riguardo, si segnala che l’art. 2639 c.c. equipara al soggetto formalmente provvisto della qualifica soggettiva o titolare della funzione prevista dalla legge sia chi svolge la stessa funzione, anche se diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

Pertanto, la nuova forma di responsabilità delineata dal Decreto sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso: rilevano, pertanto, non soltanto i comportamenti illeciti da cui sia derivato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma quelli che, pur in assenza di tale concreto risultato, siano stati compiuti nell’interesse dell’ente.

Si ribadisce, peraltro, che è espressamente esclusa la responsabilità dell’ente ove l’autore della violazione abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi, non rilevando invece, ai fini dell’esclusione della responsabilità, ipotesi in cui l’interesse dell’ente sia esclusivo o, quanto meno, concorrente.

Sotto il profilo soggettivo, il Decreto prevede un regime di responsabilità differenziato a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza e controllo di questi.

Nel primo caso, l'articolo 6 del citato Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

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

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla dunque una forma di **esonero da responsabilità dell'ente se si dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati**. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

In relazione ai reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti sottoposti alla vigilanza e al controllo dei vertici, l'art. 7 stabilisce invece che la responsabilità dell'ente sussiste qualora il Pubblico Ministero dimostri che l'ente non ha, prima della commissione del reato, adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione di un reato della specie di quello verificatosi che preveda misure idonee allo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed in grado di scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. A tal fine il modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A tal fine, i modelli di organizzazione e controllo citati, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

E' opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini facoltativi e non obbligatori. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti derivanti dai reati realizzati da amministratori e dipendenti.

I reati richiamati dal Decreto, ovvero i reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono quelli contemplati dal legislatore sino a **Marzo 2013** e realizzati in relazione a rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione, i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, i reati societari, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, reati di Market Abuse, i Reati Transnazionali, , reati concernenti il traffico di migranti, riciclaggio - ricettazione, i reati connessi alla disciplina antinfortunistica e di igiene e sicurezza sul lavoro, Reati informatici, associazione a delinquere, pornografia minorile, delitti di criminalità organizzata, contraffazione del design, delle varietà vegetali e delle denominazioni d'origine o indicazioni di provenienza, violazione del diritto d'autore su opere artistiche e letterarie, su software e banche dati, Reati associativi, mafiosi e in materia di armi, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e la cosiddetta Corruzione tra Privati.

In particolare, qui di seguito si elencano i reati in relazione alla commissione dei quali l'ente può essere condannato alla sanzione amministrativa¹:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D. Lgs. 231/2001).
- Concussione e corruzione (art. 25 D. Lgs. 231/2001).

Tuttavia, a distanza di soli pochi mesi dalla sua entrata in vigore fino all'Aprile 2011, l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore, includendo nei reati presupposto al decreto le seguenti ulteriori tipologie di reati:

- Reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo: un primo intervento si è avuto con la Legge n. 409 del 23 novembre 2001, contenente "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", con il quale è stato inserito l'art. 25 bis nel corpo del D.lgs. 231/2001, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati: L'ultimo intervento in ordine di tempo è quello contenuto nella legge 18 marzo 2008, n. 48 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che introduce nel Decreto l'art. 24 bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati".
- Reati societari: il secondo intervento estensivo è quello del D.lgs. n. 61 del 11 aprile 2002, concernente la "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le

¹ Resta assai concreta l'ipotesi di ampliamento dell'elenco delle fattispecie di reato rientranti nell'applicazione di questa disciplina, di prossimo inserimento. Per l'analisi approfondita dei reati richiamati dal Decreto si rinvia all'Allegato 1, in cui sono riportate le informazioni inerenti le fattispecie e l'analisi dei precedenti utilizzati anche nelle attività di risk assessment.

società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", che ha inserito l'art. 25 ter nel testo del D.lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. del codice civile. La Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005 ha aggiornato e esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate.

- Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico: un ulteriore intervento estensivo è quello della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che con l'art. 3 ha introdotto, nel testo del D. Lgs. 231/2001, l'art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico).
- Delitti contro la personalità individuale (tratta di persone e pedo-pornografia) e Delitti contro la vita e l'incolumità individuale: altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la Legge 11 agosto 2003, n. 228, relativo alle misure contro la tratta di persone, che con l'art. 5 ha introdotto, nel testo del D. Lgs. 231/2001, l'art. 25 quinquies - Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la Legge 6 febbraio 2006, n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", che con l'Art. 10 ha aggiornato l'art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001 e attraverso la Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che con l'art. 8 ha introdotto l'art. 25 quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) nel testo del D. Lgs. 231/2001.
- Reati di abuso di mercato (reati finanziari): ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Legge comunitaria 2004) che con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del D. Lgs. 231/2001, l'art. 25 sexies - Abusi di mercato estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D. Lgs. n.58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO II SANZIONI PENALI). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO III SANZIONI AMMINISTRATIVE).
- Reati transnazionali: altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", la quale, all'art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale".
- Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto, nel corpo del D. Lgs. 231/2001, l'art. 25 - septies.

- Ricettazione e riciclaggio: il Decreto Legislativo del 16 novembre 2007 che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha introdotto, nel corpo del D. Lgs. 231/2001, l'art. 25 – octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).
- Delitti di criminalità organizzata: di recente, con la Legge del 15 luglio 2009, n. 94, è stato introdotto l'art. 24 ter, che ha introdotto, nel corpo del D. Lgs. 231/2001, i reati associativi, il voto di scambio, il traffico di armi e i reati di mafia.
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: nel luglio 2009 è stato introdotto l'art. 25-novies, che ha previsto come reati presupposto del regime di responsabilità degli enti alcuni delitti collegati alle violazioni del copyright.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: nel luglio 2009 è stato introdotto l'art. 25-novies, che ha previsto come reato presupposto del regime di responsabilità degli enti il delitto di cui all'art. 377 del codice penale.
- Delitti contro l'industria e il commercio: nel luglio 2009 è stato introdotto l'art. 25-bis.1, che ha introdotto, come reati presupposto del regime di responsabilità degli enti, i delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale.
- Reati Ambientali².
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Corruzione tra privati³;
- Induzione indebita a dare o promettere utilità⁴.

Della lettura della Relazione che accompagna il Decreto, emerge peraltro l'intenzione del legislatore di estendere in futuro anche ad altri reati la responsabilità dell'ente, in vista della creazione di un diritto penale d'impresa sempre più orientato ad una funzione preventiva.

Le sanzioni previste per i casi in cui sia determinata la responsabilità dell'ente sono particolarmente rigorose, prevedendosi sia sanzioni pecuniarie, sia misure di natura interdittiva (tra le quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, il divieto di pubblicizzare beni o servizi), nonché la confisca del prezzo e del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie ed interdittive si applicano, anche se in forma ridotta, anche in relazione alla commissione dei reati nelle forme del tentativo, salvo che l'ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Dette misure interdittive possono poi, a norma del Decreto, applicarsi all'ente anche in via cautelare, qualora sussistano indizi di commissione del reato e pericolo di reiterazione dello stesso. Potrà inoltre essere disposto il sequestro dei beni in relazione ai quali il Decreto dispone la confisca nelle forme previste dal codice di procedura penale. Inoltre,

²Introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" entrato in vigore il 16 agosto 2011.

³ Reato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

⁴ Reato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

ove vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose ad esso dovute.

Ove sussistano determinate condizioni previste dal Decreto, il giudice penale può altresì disporre il commissariamento dell'ente, misura cui consegue la confisca degli utili derivanti dalla prosecuzione dell'attività.

Si segnala peraltro che il **D.Lgs. 197 del 2004** – nell'intento di salvaguardare la stabilità del sistema creditizio – **ha espressamente escluso la possibilità di applicare misure interdittive in via cautelare alle banche e di sottoporle al commissariamento previsto dall'art. 15**, e ha altresì affidato alla Banca d'Italia il controllo sull'esecuzione delle sanzioni interdittive applicate alla banca con la sentenza di condanna.

- La responsabilità prevista dal Decreto in discorso si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.3. LINEE GUIDA EMANATE DALL' ABI

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia⁵.

Alla luce di quanto sopra, la Banca, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte dall'ABI. Tali Linee guida sono allegate al presente documento quali **Allegato 2**.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Banca rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità.

Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Banca.

1.4. BANCA DELLA NUOVA TERRA

Banca della Nuova Terra rappresenta la moderna banca di riferimento nel settore agroindustriale. Combina innovazione e tradizione, fondando le sue origini sul know-how e sull'esperienza ereditati da Meliorconsorzio (costituito nel 1927).

⁵ Il Ministero della giustizia, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La Banca si prefigge di offrire opportunità di sviluppo ai settori agricolo, agroindustriale, agroalimentare, agriturismo ed ai soggetti impegnati nella tutela ambientale e nella valorizzazione delle fonti alternative e rinnovabili di energia. La Banca è animata dalla volontà di sostenere i valori dell'agricoltura e dell'ambiente nel rispetto dei principi del credito popolare e di rispondere alle esigenze dei settori di mercato che richiedono prodotti bancari innovativi, differenziati, etici e socialmente responsabili o destinati a diffondere nuove forme e modalità di investimento e consumo, tipici di una "Nuova Terra". La Banca offre, oltre ad interventi creditizi di breve durata connessi ai contributi comunitari della Politica Agricola Comunitaria-P.A.C., strumenti tipici del comparto dei finanziamenti agricoli a medio e lungo termine per l'acquisto, ampliamento o ristrutturazioni aziendali, nonché il sostegno per progetti innovativi nel campo delle energie alternative con il supporto di una consulenza qualificata.

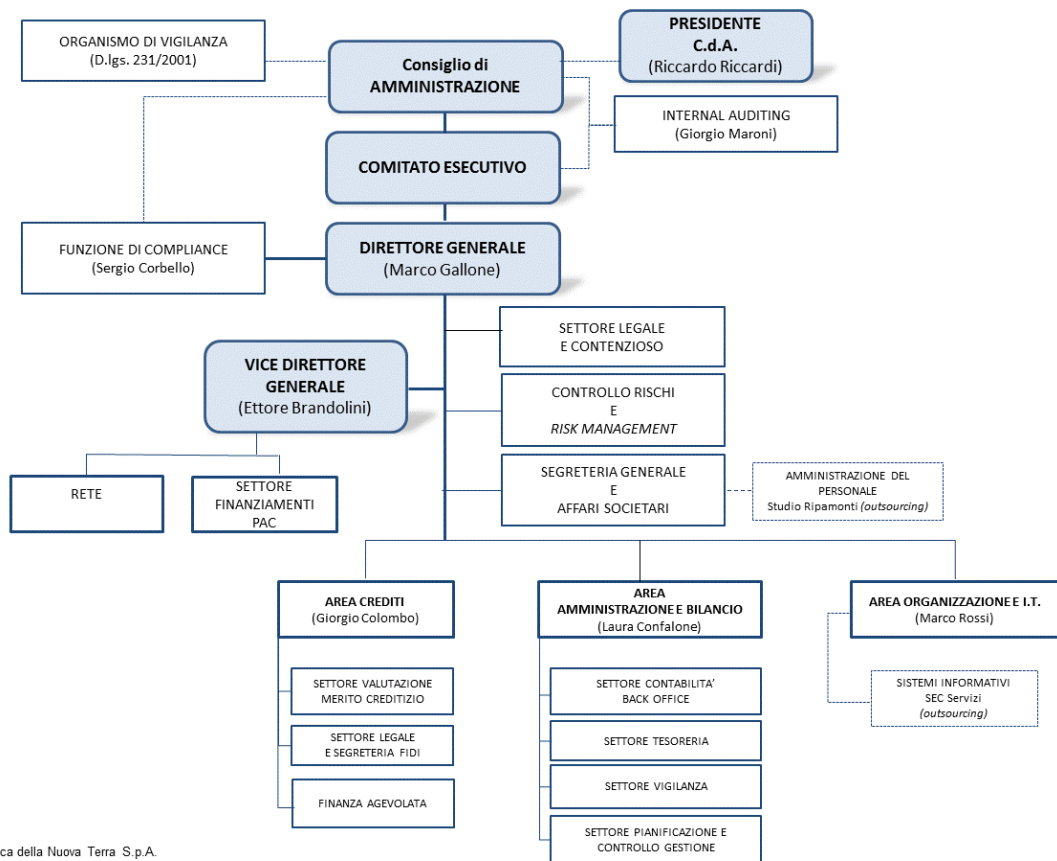
Nel capitale sociale di Banca della Nuova Terra fanno parte alcune delle più importanti banche e istituzioni finanziarie del Paese, quali Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Banco Popolare, Banca Popolare di Vicenza, Banca Popolare di Sondrio, Banca Popolare di Bari e Arca Vita.

Banca della Nuova Terra esplica la propria attività direttamente e per il tramite di collaudati canali distributivi, tra cui emergono, per importanza, le filiali di banche socie o convenzionate, connotate da un forte collegamento con il territorio, potendo così soddisfare in modo capillare i bisogni specifici di innovazione del mondo agricolo italiano.

La forte e capillare presenza sul territorio nazionale, grazie alla rete di oltre 3000 sportelli delle banche socie, consente infatti alla Banca della Nuova Terra di essere un partner ideale per l'intero sistema agricolo italiano, con possibilità di ottenere opportunità finanziarie "su misura", con mutui fino a 30 anni e con prodotti personalizzati per le esigenze del cliente.

1.5. ORGANIGRAMMA

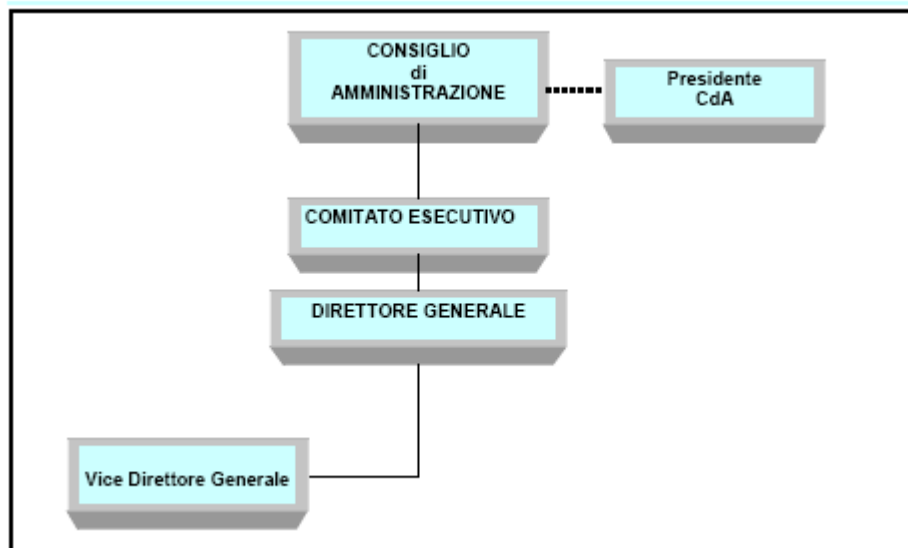
Di seguito si riporta l'organigramma di Banca della Nuova Terra nella sua ultima versione:



Organigramma Banca della Nuova Terra S.p.A.
 Aggiornato al 15/3/2013

1.6. GOVERNANCE

Banca della Nuova Terra ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto “*tradizionale*”, i cui organi sono rappresentati nello schema sotto riportato.



Il modello di Governance della Banca è descritto nel documento “Ordinamento delle Funzioni” e nello “Statuto” a cui si rimanda per la presentazione degli organi societari e relativi poteri (Allegato 7 al presente documento).

1.7 ULTERIORI ASPETTI ORGANIZZATIVI PRESUPPOSTO DEL MODELLO

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

Gli organi della Banca hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell’attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Banca).

Il contesto organizzativo della Banca è costituito dall’insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il corretto funzionamento della Banca stessa.

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 e agli illeciti da prevenire, la Banca ha individuato:

- le regole di corporate governance adottate in recepimento della normativa societaria e regolamentare rilevante;
- i regolamenti interni e le policy aziendali;
- il Codice Etico.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono 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 interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Banca.

2. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo societario⁶.

Il Modello è un documento dinamico, destinato ad essere costantemente monitorato, modificato e aggiornato in ragione del verificarsi di eventi interni all'ente (modifiche organizzative e strutturali), ovvero esterni (modifiche normative, nuovi orientamenti giurisprudenziali, ecc).

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione del vertice esecutivo societario" le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi e le disposizioni enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, i quali ultimi costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello adottato dalla Banca.

Mentre per la formalizzazione e l'implementazione delle normative aziendali attuative del Modello (quali regolamenti e procedure operative), avrà competenza anche il Presidente, il quale dovrà informare il Consiglio dell'operato in materia.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente devono altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli nelle aree aziendali "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future.

⁶ In quest'ottica, per "organo dirigente" si è inteso il Consiglio di Amministrazione (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di Vigilanza*, in *Impresa c.i.*, n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in *il Fisco* n. 38/2003, p. 15518); AIGI (AUTORI VARI), *I modelli organizzativi ex D. Lgs. 231/2001*, Giuffrè, 2005, p. 276.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione e il Presidente si avvalgono dei responsabili delle varie strutture organizzative della Banca in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte.

3 . IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 REQUISITI GENERALI

L'obiettivo di Banca della Nuova Terra (di seguito la "Banca") è quello di definire ed implementare un corretto Modello di organizzazione, gestione e controllo, di seguito anche definito il "Modello", per garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e in particolare per beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Banca si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Banca stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Banca intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Banca fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio);
- permettere alla Banca di intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, innanzitutto, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato che tale condotta illecita contrasta con i principi cui si ispira la Banca che condanna e sanziona tali comportamenti anche nell'ipotesi in cui l'autore abbia agito nell'errata convinzione di operare nell'interesse della Banca o abbia arrecato ad essa un vantaggio.

In secondo luogo, attraverso la previsione di un sistema di regole e procedure che presidiano le singole attività e l'effettuazione di un monitoraggio costante sul loro rispetto, il Modello consente alla Banca di prevenire od impedire tempestivamente la commissione del Reato. A tal fine, la Banca intende reprimere, attraverso l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali, ogni comportamento che – prima ancora di porsi in contrasto con la legge penale – non risulti in linea con le previsioni del Modello e con la normativa interna.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nelle Società di Service (Outsourcer) e nei Consulenti esterni, che operino per conto o nell'interesse della Banca nell'ambito delle Aree a Rischio, che un'eventuale condotta illecita può comportare conseguenze penalmente

rilevanti non soltanto per il soggetto che ha consumato l'illecito, ma anche per la Banca, con conseguente danno per gli stessi dipendenti e soci.

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Banca di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati, con ciò consolidando il valore dell'impresa.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare (prevenzione del rischio di reato) e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale. Per tale scopo, in particolare, è stato rivalutato e adattato il sistema gestionale e dei controlli interni esistenti con l'obiettivo di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

In quest'ottica, per quanto concerne gli aspetti organizzativi, la Banca ha già formalizzato e reso operativa la propria struttura organizzativa, che evidenzia le diverse Unità aziendali (Funzioni/Banca) in cui si articola il Gruppo, la loro collocazione gerarchico/funzionale con l'indicazione del nome dei relativi Responsabili.

La conoscenza e la diffusione dell'organigramma e degli altri documenti organizzativi sono garantiti dalla distribuzione del materiale organizzativo e dalla pubblicazione degli stessi all'interno della intranet aziendale.

Con riferimento alla *Governance*, la Banca opera nel rispetto delle norme dettate dallo Statuto, dai Regolamenti degli Organi societari, in cui sono descritte competenze, responsabilità e poteri dell'Assemblea Soci, del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale e dai Protocolli inerenti le decisioni con interessi portati dagli Amministratori nelle operazioni sociali, rapporti con parti correlate e società collegate.

Per quanto concerne gli aspetti gestionali e la gestione operativa, la Banca ha identificato i propri processi e formalizzato le procedure operative inerenti le attività tipiche, predisponendo un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex-post) con l'obiettivo di ridurre il rischio che vengano commessi dei Reati, da parte dei soggetti legati a vario titolo alla Banca, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio:

- Circolari Operative e Ordini di Servizio: regolamentano i processi aziendali e indicano le Aree aziendali di applicazione, individuano le varie macro fasi del Processo, impartiscono le opportune disposizioni ai diversi Responsabili, richiamano tutti al sostanziale rispetto delle norme ivi contenute;
- Impianti Regolamentari e Manuali Operativi: prodotti per soddisfare le esigenze degli Utenti di sistemi informatici complessi, rappresentano uno strumento organizzativo di notevole portata. Gli Utenti sono in grado di gestire consapevolmente i propri dati, di ottenere e/o fornire ad altre Unità Aziendali informazioni, nel rigoroso rispetto delle condizioni di sicurezza e riservatezza.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo la Banca, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il Modello del Sistema dei Controlli Interni esistente, facendo patrimonio delle esperienze maturate:

- Codice Etico: elenca i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della Banca, ai quali questi devono attenersi, nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'Ente opera, e garantisce il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e assicura un'elevata immagine;
- Sistema delle Deleghe che dal C.d.A. consente di calare verso il Presidente, i Vice-Presidenti, l'Amministratore Delegato, i Vice Direttori Generali e i vari Procuratori, i poteri necessari al funzionamento aziendale. Il Sistema delle Deleghe è articolato in:
 - a. deleghe (poteri interni): definiscono le competenze ed i limiti in materia creditizia, gestionali e di firma attribuiti ai vari responsabili aziendali per autorizzare specifiche attività e operazioni;
 - b. procure (notarili per poteri esterni): rilasciate per legittimare, nei confronti di Terzi, i responsabili aziendali delegati alla firma di documenti che impegnano formalmente la Banca. Le procure, a firma singola e/o abbinata, identificano i Procuratori in possesso dei relativi poteri, per tipologia di operazioni, limiti d'importo ed arco temporale ed a condizioni che gli eventuali oneri siano previsti nel budget d'esercizio approvato;
- Ordinamento delle Funzioni che costituisce il documento portante dell'organizzazione aziendale. Ad esso si adeguano (costituzione, modifica o soppressione) le unità organizzative aziendali per assicurare un'ordinata ed efficiente gestione delle attività, nel rispetto delle strategie e delle linee guida impartite dal Vertice Aziendale. L'Ordinamento delle Funzioni individua l'Unità Organizzativa interessata, la colloca (dipendenza da altre unità) o la enuclea dalla Struttura Organizzativa, individua il Responsabile e ne definisce/modifica compiti, responsabilità e poteri interni.

L'insieme delle Disposizioni Operative (Circolari e Ordini di Servizio), limitatamente ai Processi regolamentati, congiuntamente con il Modello del S.C.I., l'Ordinamento delle Funzioni e il Sistema delle Deleghe consente la ricostruzione delle modalità operative, delle unità interessate e delle responsabilità vigenti alla data.

Sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati, al fine di poter condividere gli esiti di tali verifiche con gli altri organi deputati al controllo.

Infine, per quanto riguarda gli aspetti comunicativi e formativi sono previste efficaci azioni che consentiranno:

- al Personale, quale potenziale autore dei Reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione della Banca nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Banca potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Banca di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

Il Modello adottato, perciò, coinvolge ogni aspetto dell'attività della Banca, attraverso la ricerca della distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (ove possibile), con

l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo, l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Banca.

Il Modello rappresenta quindi un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

In conclusione, la Banca intende definire ed attuare un Modello i cui punti cardine siano i seguenti principi:

- attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli della Banca dei contenuti del Decreto, del Modello, delle regole comportamentali e delle procedure istituite, al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati previsti dalle disposizioni normative;
- la mappatura delle "aree e attività a rischio" (Aree e Attività a Rischio di Reato) della Banca presso le quali, in relazione alle peculiarità operative, sussistono potenziali situazioni per la commissione di reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la tracciabilità di tutte le verifiche effettuate.

3.2 ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA VALUTAZIONE DEL MODELLO ESISTENTE, AL SUO EVENTUALE ADEGUAMENTO

Per poter definire il Modello proposto ed approvato, la Banca ha svolto una serie di attività, e precisamente:

- censimento degli ambiti aziendali di attività per l'individuazione delle aree a rischio rispetto alle casistiche di reato considerate (individuazione delle Aree a Rischio). Tale attività è stata svolta effettuando mirate interviste con tutti i Responsabili delle diverse aree di business e di staff;
- identificazione e valutazione complessiva del rischio all'interno della struttura aziendale, per accertare il grado di probabilità di accadimento dell'evento e dell'impatto che il medesimo determinerebbe, individuando le metodologie di intervento che consentano di ridurlo drasticamente. Sulla base delle interviste indicate al punto precedente la Banca ha proceduto nella valutazione dei reati identificati;
- analisi dei potenziali rischi emersi nelle aree individuate;

- intervento sulle procedure e sulle risorse umane attraverso l'analisi dei processi decisionali;
- definizione di standard e procedure di compliance, rivolte al personale e ad altri mandatari, atte a ridurre la possibilità di condotte illegali e delle quali sia certa la conoscenza da parte di tutti i destinatari;
- costruzione di un sistema di controlli preventivi codificando la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema se non fraudolentemente.

Come sopra specificato, l'identificazione dei rischi e le collegate Aree a Rischio, è stata svolta con un'attività di risk assessment con i Responsabili di tutti i Servizi/Aree/Uffici della Banca. I risultati ottenuti e le Aree a Rischio identificate, condivisi con le strutture aziendali, sono riportate nelle successive Parti Speciali e negli allegati del Modello.

I capitoli seguenti contengono la sintetica illustrazione dei principali Protocolli che il Consiglio di Amministrazione della Banca ritiene ineludibili e di immediata applicazione ai fini della efficace implementazione del Modello, allo scopo ultimo di prevenire la commissione dei Reati.

Il potere di direzione e coordinamento di Banca della Nuova Terra nei confronti delle società del Gruppo Bancario

Per assolvere alla funzione di direzione e coordinamento cui la capogruppo di un gruppo bancario è chiamata ai sensi del Testo Unico Bancario, delle Istruzioni di Vigilanza, Banca della Nuova Terra intende verificare con equità e ragionevolezza la rispondenza dei comportamenti delle società appartenenti al Gruppo Bancario agli indirizzi da essa proposti e coordinare le funzioni già esistenti nell'ambito del Gruppo per le finalità di cui al Decreto.

Fermo restando, quindi, il potere/dovere di ciascuna società controllata di valutare le iniziative da assumere, la Banca informa le proprie controllate degli indirizzi da essa assunti in relazione alla prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e suggerisce i criteri generali per l'adozione e l'efficace attuazione del Modello.

3.2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime dovute a carenze di presidi in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure preventive adottate dalla Banca sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 e dall'adozione di un sistema di gestione di tali adempimenti ispirato allo standard BS OHSAS 18001:2007.

La Banca ha quindi istituito un sistema gestionale aziendale per garantire gli adempimenti relativi:

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (tramite la formalizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali);
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (verifica e controllo delle marcature di attrezzi e strumenti, delle certificazioni di conformità di impianti, libretti e manuali d'uso, ecc.);
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (nomine del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli addetti ai servizi di emergenza, quali evacuazione, antincendio e primo soccorso, medico responsabile, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, organizzazione di incontri periodici previsti per legge, ecc.);
- alle attività di sorveglianza sanitaria (condotte dal medico responsabile, all'uopo nominato);
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede la registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra, attraverso l'opera del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'attuale sistema gestionale prevede la formalizzazione delle nomine e deleghe funzionali. L'attuale sistema prevede un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, anche grazie all'attribuzione di idonei poteri ai soggetti delegati.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede infine un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Servizio di Prevenzione e Protezione e un controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione della Banca.

3.2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI REATO AMBIENTALI

Con riferimento ai rischi indotti dai reati ambientali, le principali misure preventive adottate dalla Banca sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi normativi vigenti e dall'adozione di un sistema di gestione di tali adempimenti ispirato allo

standard UNI EN ISO 14001:2004.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire il rispetto delle norme a tutela dell'ambiente è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

4 . MAPPA DELLE AREE A RISCHIO DI REATO

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento del Modello, devono essere considerati tutti gli Organi e le funzioni aziendali della Banca, correlandoli – in funzione delle relative attribuzioni – alle fattispecie di Reato e declinandone in tal modo l'esposizione al rischio/reato con indicazione delle possibili modalità di realizzazione dei Reati (Attività a rischio di reato).

A tal fine assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Banca.

Più in dettaglio:

- il Personale Apicale;
- il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Banca intrattiene rapporti stabili e continuativi si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Banca di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Con riferimento a tali interlocutori, tenuto conto che si tratta di figure che prestano servizi nell'interesse della Banca, si ritiene che la loro considerazione nell'ambito dell'attività di analisi del rischio di reato consenta una completa ricostruzione della reale operatività della Banca. Peraltro si ritiene che il loro inserimento nell'ambito dell'analisi debba essere limitato esclusivamente alla ricostruzione delle relazioni tra la Banca e i predetti interlocutori, al fine di valutare la possibilità di commissione dei Reati per il tramite o in concorso con soggetti esterni alla Banca. Tali soggetti sono quindi da considerare Destinatari del Modello.

Con riguardo invece ai servizi erogati in favore di soggetti esterni, il Consiglio di Amministrazione ritiene che, allo scopo di escludere il coinvolgimento della Banca in eventuali procedimenti a carico delle società in favore delle quali sono erogati i servizi, si prevedano apposite clausole di risoluzione dei contratti al precipuo scopo di "sterilizzare" il rischio di coinvolgimento della Banca a titolo di concorso nel reato altrui.

L'inclusione di tali ultimi soggetti nel novero dei Destinatari del Modello comporta:

- che essi dovranno garantire il rispetto dei Protocolli ad essi applicabili e in particolare del Codice Etico attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale⁷;
- che la Banca – per mezzo delle unità organizzative preposte alla gestione dei rapporti con tali interlocutori – dovrà effettuare azioni di comunicazione e sensibilizzazione agli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello;
- che la Banca dovrà controllare - sempre per mezzo delle unità organizzative preposte alla gestione dei rapporti – il rispetto del Codice Etico e degli altri Protocolli applicabili con azioni di controllo e, se del caso, con reazioni sanzionatorie efficaci.

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti negli Allegati 3 e 4, denominati “*Mappa delle aree a rischio di reato*” e “*Mappa delle attività a rischio di reato*”, hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

L'analisi del rischio di reato è stata e dovrà essere effettuata periodicamente al fine di supportare le decisioni attinenti le politiche aziendali in materia di prevenzione dei reati e l'implementazione dei relativi protocolli preventivi.

L'analisi del rischio di reato avrà ad oggetto la valutazione sistematica dei seguenti fenomeni:

- la reale probabilità che un evento illecito accada (Probabilità);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (Impatto);
- il livello di misure preventive adottate dall'ente (Vulnerabilità).

In considerazione di quanto detto, la valutazione del rischio può essere espressa nella seguente formula:

$$R = (\text{Minaccia}, \text{Vulnerabilità}, \text{Impatto})$$

In tale ottica, prima di tutto, è opportuno riportare la definizione di alcuni termini fondamentali:

Minaccia: un'azione, un'attività, un processo o un potenziale evento nocivo caratterizzato da una frequenza di avvenimento che, in funzione della fattispecie di reato, rappresenta una possibile modalità attuativa del reato stesso.

Vulnerabilità: mancanza di misure preventive che rende possibile l'accadimento di una minaccia e la conseguente realizzazione del reato;

Impatto: sanzione derivante dalla realizzazione di un reato;

⁷ Per tali Destinatari, si prevedono quali Protocolli preventivi, laddove possibile, specifiche clausole contrattuali di impegno al rispetto di regole comportamentali (Code of Business Conduct, procedure operative e informatiche), nonché nella previsione di azioni di risoluzione contrattuale e risarcimento danni in caso di violazione dei Protocolli.

Rischio di reato: è la possibilità che un determinato reato si realizzi attraverso le modalità attuative che sfruttano le vulnerabilità rappresentate dalla mancanza delle misure preventive e da un clima etico ed organizzativo negativo.

Le principali informazioni inerenti l'individuazione dei rischi di reato sono riportate nella "Mappa delle aree a rischio di reato" e nella "Mappa delle attività a rischio di reato".

La "Mappa delle aree a rischio di reato" evidenzia le Funzioni e gli Organi aziendali esposti al rischio di commettere condotte illecite, in base ai poteri e alle mansioni attribuite.

La Mappa delle aree a rischio di reato è rappresentata da una tabella a doppia entrata, in MS Excel (riportata nell'All. 3 del presente documento) dove è riportata nell'asse delle ordinate l'organo sociale o la funzione aziendale oggetto di indagine e nell'asse delle ascisse i Reati ad oggi richiamati dal Decreto. Le righe successive evidenziano a quale reato sono esposti ogni organo societario e ogni funzione, in un'ottica S/NO (per maggiori dettagli informativi si rimanda al documento riportante gli esiti del risk assessment e il piano di gestione del rischio).

La "Mappa delle attività a rischio di reato" evidenzia i processi e/o le attività sensibili, ovvero quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti i reati presupposto.

La mappa è esposta nel documento "Esiti risk assessment e piano di gestione del rischio" (riportato nell'All. 4 del presente documento) in cui sono riportati specifici paragrafi intitolati e dedicati ai singoli organi sociali, aree o funzioni aziendali analizzate. Ciascun paragrafo riporta una tabella divisa in sei colonne: la prima indica il reato cui potenzialmente è esposta la funzione o l'organo societario (come emerso dall'analisi della documentazione aziendale e dalle interviste di self assessment), la seconda l'attività che espone a rischio di reato l'organo o la funzione oggetto di analisi, la terza riporta la probabilità della minaccia, la quarta indica il protocollo preventivo richiesto relativo alle attività a rischio di Reato, la quinta il protocollo preventivo esistente e la sesta lo stato di attuazione delle misure preventive indicate e il conseguente livello di vulnerabilità aziendale.

5. REGOLAMENTAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI

Sulla base degli esiti dell'attività finalizzata a individuare e valutare i rischi di reato è stato elaborato il "Piano di gestione del rischio", che identifica i protocolli preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale "possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo").

Il piano è sintetizzato in una tabella, in cui sono indicate le seguenti informazioni:

- i rischi di reato da prevenire (ovvero i singoli Reati da prevenire);
- i Protocolli preventivi per l'abbattimento del rischio di reato al livello ritenuto accettabile dalla Banca;
- lo stato di attuazione dei Protocolli (Attuato/In Attuazione);

- il riferimento delle procedure operative già formalizzate dalla Banca ove sono contenute le misure preventive per l'abbattimento del rischio di reato;
- la priorità di intervento dell'implementazione dei seguenti protocolli/procedure (alta / media / bassa).

Il Piano di gestione del rischio e i Protocolli preventivi ivi previsti si uniformano ai seguenti principi generali:

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- esistenza di strumenti di gestione delle risorse finanziarie.

I Protocolli preventivi generali e specifici, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello, sono raccolti e riportati in allegato al presente documento (si veda **Allegato 5**).

6 . CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Banca di Nuova Terra è dotata di un Codice Etico, i cui principi sono resi effettivi anche attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Banca allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio o a interesse della Banca, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo).

I principi etici enunciati nel Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

La Banca é impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

I principi delineati nel Codice Etico sono i seguenti:

- Imparzialità
- Onestà
- Riservatezza
- Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse
- Responsabilità
- Trasparenza e completezza dell'informazione
- Responsabilità verso la collettività
- Tutela ambientale

Inoltre nel Codice Etico sono presentati i seguenti codici di condotta:

- Compiti e doveri degli organi amministrativi e di controllo (ruolo del Direttore Generale, ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori e Management, sistema di controlli interni)
- Rapporto con tutti gli altri interlocutori (trattamento delle informazioni, comunicazioni con l'esterno)
- Rapporti con i dipendenti (selezione del personale, costituzione del rapporto di lavoro, gestione del personale, interventi sull'organizzazione del lavoro, sicurezza e salute, tutela della privacy, integrità e tutela della persona, doveri dei collaboratori)
- Rapporti con i clienti, attività di impresa ed etica degli affari (imparzialità, stile di comportamento dei collaboratori, controllo della qualità e della customer satisfatcion, coinvolgimento della clientela)
- Rapporti con i fornitori (scelta del fornitore, integrità e indipendenza nei rapporti, tutela degli aspetti etici nelle forniture)
- Rapporti con la collettività (rapporti con associazioni portatrici di interessi, rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni, contributi e sponsorizzazioni)
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza e di Controllo
- Registrazioni contabili
- Regali, omaggi e benefici.

Il Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici della Banca siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i Destinatari, nonché per disciplinare i comportamenti dei Destinatari nell'esecuzione di tutte le attività poste in essere nell'interesse o a vantaggio della Banca.

Il Codice Etico sostanzia quindi la diligenza richiesta ai Destinatari nell'esecuzione delle prestazioni svolte nell'interesse o a vantaggio della Banca.

Il Codice Etico, inoltre, rappresenta un punto di riferimento per indirizzare i comportamenti dei Destinatari e di chi opera nell'interesse o a vantaggio della Banca, in mancanza di specifici Protocolli preventivi.

Il rispetto del Codice Etico è obbligatorio per tutti i Destinatari. Le violazioni delle norme ivi riportate saranno sanzionate a norma del sistema sanzionatorio e disciplinare, applicando sanzioni graduate in base alla gravità delle violazioni.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

7.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Banca garantire una corretta conoscenza, sia delle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nella Aree a Rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza ed integrato dall'attività realizzata in collaborazione con il Responsabile Organizzazione e IT e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- **La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti all'interno della Banca al momento dell'adozione stessa.

La comunicazione è effettuata tramite circolare interna a firma dell'Amministratore Delegato e distribuita a tutti i dipendenti della Banca via e-mail.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/01, ecc), con il quale assicura agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza, è inoltre inserita una nota informativa nella lettera di assunzione.

- **La formazione**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, è svolta tramite la diffusione del Modello a tutti i dipendenti.

L'attività di formazione è demandata alle unità/soggetti che ai sensi della normativa interna e delle procedure aziendali sono preposte a tale funzione. L'Organismo concorda con tali funzioni un piano annuale per la formazione, diretto a tutte le funzioni aziendali e differenziato in ragione dell'appartenenza o meno alle aree a rischio, della posizione di vertice o dipendenti e di ogni altra peculiarità che rende opportuno il trattamento differenziato.

La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria per tutti gli esponenti della Banca.

E' inoltre previsto un seminario di aggiornamento per i neoassunti e per le novità normative di volta in volta vigenti.

7.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER

I Consulenti ed i Partner sono informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Banca che il loro comportamento sia conforme al disposto del Decreto, tramite l'invio a ciascuno di essi del Modello e del Codice Etico predisposto dalla Banca, a seguito dell'inserimento di clausole contrattuali 231 all'interno dei contratti.

8. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Banca.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

8.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali (8.12.2007), delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previste dall'apparato sanzionatorio di cui agli artt. 30 e ss del suddetto CCNL (Capitolo V – Doveri e Diritti del Personale – Provvedimenti Disciplinari), e precisamente (art. 36):

- a) il richiamo verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Banca – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè alle norme pattizie di cui al CCNL richiamato e al Codice Disciplinare adottato dalla Banca.

In particolare, incorre nel provvedimento del "RICHIAMO VERBALE" il dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso,

doendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Banca con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo" di cui al punto 1) del Codice Disciplinare.

Incorre nel provvedimento del "RIMPROVERO SCRITTO" il dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate,

doendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Banca con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo" di cui al punto 1) del Codice Disciplinare.

Incorre nel provvedimento della "SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO" il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Banca, arrechi danno alla Banca o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della Banca,

doendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Banca o il compimento di atti contrari ai suoi interessi patrimoniali derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Banca con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo" di cui al punto 1) del Codice Disciplinare.

Incorre nel provvedimento del "LICENZIAMENTO per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (GIUSTIFICATO MOTIVO)" il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Banca, arrechi danno alla Banca o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della Banca;
- adotti nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto,

doendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Banca o il compimento di atti contrari ai suoi interessi patrimoniali derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a

conoscenza dalla Banca con disposizioni di servizio o altro mezzo idoneo” di cui al punto 1) del Codice Disciplinare.

Incorre nel provvedimento del “LICENZIAMENTO per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (GIUSTA CAUSA)” il dipendente che:

- adottati, nell’espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto,

dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Banca nei suoi confronti”, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Banca.

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

- l’obbligo – in relazione all’applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell’addebito al dipendente e dell’ascolto di quest’ultimo in ordine alla sua difesa;
- l’obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell’addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l’obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV e della struttura dedicata alle Risorse Umane, rimanendo quest’ultima responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Banca, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività connesse alle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Banca provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per i dirigenti

dipendenti dell'azienda di credito, finanziarie e strumentali (1° dicembre 2000) dalla stessa applicato.

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

In particolare, si prevede:

Rimprovero scritto

- per inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- per omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità nell'osservanza del Modello commesse dagli appartenenti al personale.

Licenziamento ex art. 2118 c.c.

- per violazione con colpa grave delle prescrizioni del Modello, tali da configurare, per la natura della mancanza o recidività, un inadempimento “notevole” degli obblighi imposti dal Modello medesimo;
- per l'adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello che abbia esposto la Banca ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi;
- per l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al personale ad esso sottoposti, che abbiano esposto la Banca ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi.

Licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.

- per violazione delle prescrizioni del Modello a seguito di comportamenti tali da comportare la possibile applicazione alla Banca delle sanzioni previste dal Decreto, di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, l'intero Consiglio di Amministrazione e, nei casi di maggiore gravità, l'Assemblea, affinché assumano gli opportuni provvedimenti ai sensi delle leggi vigenti.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori devono essere parametrare alla gravità dell'infrazione commessa: a titolo meramente esemplificativo, potrà essere deliberato un provvedimento formale di biasimo, la revoca (totale o parziale) delle deleghe operative eventualmente conferite; la convocazione dell'Assemblea degli azionisti per proporre la revoca dell'Amministratore ai sensi dell'art. 2383, co. 3, c.c e l'eventuale azione di responsabilità.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In particolare il Consiglio di Amministrazione provvederà a revocare immediatamente dal mandato il Sindaco inadempiente ex art. 2400, co. 2, c.c nell'attesa delle misure decise dall'Assemblea dei Soci.

Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2397 c.c., la Banca provvederà altresì alla segnalazione all'Organo competente alla tenuta del relativo albo.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ' DI SERVICE, DEI CONSULENTI E DEI PARTNER

Ogni violazione da parte delle Società di Service (*Outsourcer*), dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere di incarico, e determina la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione, da parte del Giudice, delle misure previste dal Decreto.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

8.6 RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUI SISTEMI RETRIBUTIVI E PREMIALI

Il sistema sanzionatorio determina riflessi anche in riferimento al sistema premiale adottato dalla Banca.

In tale ottica, l'eventuale riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi di produzione deve ritenersi subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative (o prestazionali), eseguite

nell'interesse o a vantaggio della Banca, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi. Ciò in quanto la Banca ripudia comportamenti illeciti o scorretti da parte dei suoi preposti e non ne accetta né i rischi, né i benefici.

Laddove gli obiettivi siano stati raggiunti utilizzando mezzi illeciti o fraudolenti, i Destinatari non avranno diritto ad alcun premio oltre ad applicare le sanzioni del caso.

Per tale scopo, l'eventuale sistema premiale dovrà essere formalizzato per iscritto, in particolare per quanto concerne obiettivi, corrispettivi e termini di pagamento e dovrà altresì prevedere espressamente il rispetto della legalità quale condizione necessaria per vedere riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio.

Salvo applicazione di sanzioni più gravi, il sistema premiale deve prevedere quale criterio di decurtazione del premio maturato:

- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità degli enti e in relazione al Modello o suoi Protocolli preventivi;
- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di antiriciclaggio;
- mancata partecipazione a sessioni formative in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica e privacy e altre materie per le quali vi è rischio di Reato e/o è previsto dal legislatore un obbligo di formazione;
- la violazione di norme del Modello, del Codice Etico, di Protocolli preventivi o procedure operative richiamate dal Modello stesso.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Come già evidenziato, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla Banca (art. 6, co. 1, lett.b) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La nomina, la composizione, la modifica e la revoca dell'Organismo sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale autonomo ed indipendente collocato in posizione di staff al vertice aziendale e che gode di autonomia di budget.

L'identificazione dei soggetti chiamati a comporre l'Organismo viene effettuata in considerazione del ruolo aziendale degli stessi, in relazione ai requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari per assolvere a tale funzione.

9.1 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, Banca della Nuova Terra ha ritenuto opportuno affidare l'incarico ad un organismo collegiale *ad hoc*, istituito dal Consiglio di Amministrazione come da delibera di approvazione del Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Banca è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Sebbene la novella apportata all'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 dalla cosiddetta Legge di stabilità per il 2012 abbia introdotto la possibilità di attribuire la funzione di vigilanza, di cui al medesimo articolo 6 del Decreto, al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di adottare tale impostazione organizzativa e i relativi investimenti, in quanto è possibile garantire una maggior specializzazione dei controlli e delle competenze e, in ultima analisi, una maggior efficacia ed efficienza del processo di prevenzione del rischio di reato.

9.2 ARCHITETTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai consulenti legali e organizzativi della Banca, al fine di individuarne i punti di forza e le eventuali controindicazioni delle diverse soluzioni prospettate.

Ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza, è stato ritenuto opportuno valutare, con riferimento a ciascuna delle soluzioni ipotizzate, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza dell'organismo e dei membri, intesi come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di poteri di rappresentanza;
 - collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
 - possibilità di relazionarsi direttamente al Collegio Sindacale;
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo, per il tramite dei membri, deve possedere:
 - adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, flow charting di procedure, processi, conoscenza del diritto e delle tecniche amministrativo contabili, ecc.);
- continuità di azione, da realizzarsi attraverso la presenza nell'Organismo di una persona interna sempre pienamente disponibile all'attività di vigilanza sul Modello.

In considerazione degli elementi sopra illustrati il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto, nella sua terza composizione, dai seguenti membri:

- Dott. Giancarlo Muci – Presidente
- Dott. Giorgio Maroni

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito quanto riportato di seguito negli appositi paragrafi).

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa sarà esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

9.3 DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina dei membri della terza composizione dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera dell'8.05.2012 che ne determina la durata in carica, non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate).

I membri dell'Organismo designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Banca, nel qual caso il neo eletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, i componenti dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

1. non dovranno rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Banca;
2. non dovranno svolgere funzioni esecutive per conto della Banca;
3. non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari⁸ con la Banca, con società controllanti o con società da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
4. non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
5. non dovranno risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al 5% del capitale con diritto di voto della Banca, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Banca;
6. non dovranno essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per Reati di cui il Modello mira la prevenzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Oltre che in caso di morte, decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- ricadono nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

⁸ Ai fini del presente regolamento, si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato..

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Banca o di una società controllata o collegata;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'Organismo, questo ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto nella sua completezza, ovvero decadono dall'incarico tutti i suoi componenti, se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare a nuovo tutti i componenti.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere significativi rapporti di affari commerciali con la Banca o con altre società controllate o collegate, ad eccezione dell'eventuali rapporto di lavoro subordinato già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

Non si intendono "rapporti di affari" il rapporto di lavoro subordinato, la rappresentanza organica, l'essere componente di consigli d'amministrazione, l'esercitare l'attività di controllo sindacale o dell'organismo di controllo contabile, nell'ambito della Banca, qualora detti incarichi fossero già esistenti, anche in posizioni diverse, prima dell'assunzione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente regolamento, si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

9.4 REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO

L'Organismo è presieduto dal Presidente, il quale stabilisce gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dall'altro componente in carica.

L'Organismo è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche dall'altro membro. La convocazione deve indicare l'ordine del giorno, ovvero i temi su cui è chiamato a pronunciarsi l'OdV nella riunione.

Per la validità delle sedute è richiesto l'intervento di entrambi i membri in carica, anche a mezzo di videoconferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza. Le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti.

In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Le funzioni di Segretario sono esercitate dall'altro componente dell'OdV, salvo diversa disposizione. Il Segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente (anche in caso di riunione svolta per videoconferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza, in qual caso la firma sarà successiva).

Il Segretario custodisce e aggiorna i libri e l'archivio dell'OdV. Salvo diversa disposizione risultante dal verbale, il Segretario cura il buon esito delle comunicazioni e delle operazioni che derivano dalle decisioni assunte dall'OdV.

9.5 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello e di tutti gli aspetti decisionali operativi attinenti l'organizzazione, la gestione e il sistema dei controlli interni aziendali è del Consiglio d'Amministrazione, quale organo preposto all'adeguatezza organizzativa ai sensi dell'articolo 2381 del codice civile.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners della Banca;
2. sull'efficienza e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative, o di contesto esterno;
4. sull'adempimento in azienda delle incombenze previste dalla vigente normativa antiriciclaggio.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

Con riferimento alla verifica dell'efficacia e dell'effettività del Modello:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello e valutare l'idoneità dei Protocolli di prevenire i Reati;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura della Aree a Rischio;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Banca, soprattutto nell'ambito delle Aree a Rischio, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e del relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il Responsabile delle Organizzazione e IT per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso, aggiornando lo spazio nella rete informatica della Banca contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello e per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello stesso. A tal fine, l'Organismo ha il libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative.

Con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.); particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;

- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Con riferimento all'adempimento delle incombenze previste dalla vigente normativa antiriciclaggio, l'OdV:

- vigila sull'osservanza in azienda delle procedure antiriciclaggio, verificandone:
 - l'esistenza;
 - la conformità alla disciplina vigente; e
 - l'effettivo rispetto (anche attraverso l'acquisizione dei verbali di verifica di altre funzioni od organi di controllo);
- comunica a firma dei propri componenti, senza ritardo, alle Autorità di Vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate in tema di verifica del cliente, organizzazione, registrazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo dell'attività finanziaria della Banca a fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
- comunica a firma dei propri componenti, senza ritardo, al legale rappresentante della Banca o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni normative in materia di operazioni sospette;
- comunica a firma dei propri componenti, entro trenta giorni, al Ministero dell'economia e delle finanze le infrazioni rispetto alle disposizioni in materia di limitazione all'uso del contante e divieto di conti o libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui all'articolo 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 e all'articolo 50 del D. Lgs. 231/2007;
- comunica a firma dei propri componenti, senza ritardo, entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni di cui ha notizia circa le disposizioni in tema di obblighi di registrazione, contenute nell'articolo 36 del D. Lgs. 231/2007.

Durante la propria attività, l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli Organi Sociali.

9.6 REPORTING DELL'ORGANISMO NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Direttore Generale;
- la seconda, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà riferire tempestivamente al Direttore Generale in merito a qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso.

Con cadenza almeno semestrale, l'Organismo predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree a delle Attività a Rischio di Reato, ecc) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'Organismo rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha per oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Banca;
3. le aree di intervento e di miglioramento con proposte per la risoluzione delle criticità rilevate;
4. la pianificazione dell'attività di controllo;
5. la pianificazione dell'attività di formazione del personale.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'Organismo e dai soggetti di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'Organismo deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Banca per i diversi profili specifici (ad esempio con il Responsabile Organizzazione e IT in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari o con la funzione Affari Societari per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari, etc).

9.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'Organismo deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventuali violazioni del Modello o delle procedure, nonché ad eventi che potrebbero generare responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

A tal fine, le segnalazioni debbono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@bancanuovatterra.it

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere direttamente segnalati all'Organismo la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;

- i segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante;
- l'Organismo valuta con attenzione ed imparzialità le segnalazioni ricevute e può a tal fine acquisire documenti, svolgere audizioni dei soggetti coinvolti e di terzi, conferire incarichi a consulenti esterni di riconosciuta professionalità;
- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- 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 i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti pubblici affidati a seguito di gare a livello nazionale e/o europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da Enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- i certificati rilasciati dall'anagrafe delle sanzioni amministrative di cui all'art. 80 del Decreto, dai quali si evinca che i Consulenti o i Partner (costituiti in forma societaria o associativa) siano stati assoggettati a sanzioni per i Reati di cui al Decreto stesso;
- le operazioni intragruppo che comportino acquisto o cessione di beni a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- le partite in sospeso nell'ambito del gruppo di importo superiore a € 10.000 che non siano state riconciliate entro 60 giorni dal loro sorgere, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- le transazioni effettuate con parti correlate;
- i pagamenti effettuati mediante off-shore;
- qualsiasi incarico conferito, o che si intende conferire, alla società di revisione o società od associazioni professionali ad essa collegate, diverso da quello concernente la certificazione del bilancio.

9.8 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, documento e report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni in un apposita partizione del File server aziendale accessibile dai soli componenti dell'OdV,

ovvero in un apposito archivio cartaceo ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'OdV.

Le chiavi di accesso all'archivio cartaceo saranno attribuite ai soli componenti dell'OdV, che dovranno restituirle immediatamente al termine del loro incarico per qualsiasi motivo ciò avvenga.

L'accesso ai documenti informatici dell'OdV con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Gli organi e le funzioni di controllo della Banca possono prendere visione del "Libro verbale delle riunioni dell'OdV", mentre il "Libro Registro segnalazioni e istruttorie" potrà essere consultato esclusivamente dai componenti dell'OdV in quanto contenente informazioni riservate (dati anagrafici dei soggetti segnalanti).

9.9 LIBRI OBBLIGATORI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare e aggiornare i seguenti Libri:

1. Libro verbale delle riunioni dell'OdV;
2. Libro registro segnalazioni e istruttorie.

I Libri obbligatori dell'OdV dovranno essere custoditi dal Segretario dell'OdV.

9.9.1 Libro verbale delle riunioni.

Nel libro verbale delle riunioni dovranno essere raccolti i verbali delle riunioni dell'OdV, ovvero le copie dei verbali degli altri Organi Sociali nei casi previsti dal Modello.

I verbali dovranno indicare sinteticamente data e ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni in tema, le decisioni e le motivazioni delle decisioni. Non dovranno, invece, contenere le eventuali segnalazioni pervenute all'OdV e relative istruttorie e decisioni prese in merito, le quali saranno contenute nel "Libro registro segnalazioni e istruttorie".

I componenti dissenzienti rispetto alle decisioni verbalizzate, potranno far annotare il proprio dissenso e la relativa motivazione.

I verbali dovranno essere firmati dal Presidente dell'OdV e dal Segretario.

Casi di interesse di un componente dell'Organismo di Vigilanza nella decisione dell'Organismo stesso

Laddove un componente dell'Organismo di Vigilanza abbia un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, il componente stesso dovrà comunicare per

iscritto il proprio interesse, anche tramite verbalizzazione, e astenersi dalla votazione, fermo restando il suo diritto di partecipare alla riunione e, solo dopo la comunicazione del proprio interesse, di esprimere il proprio parere sul tema.

In tali casi, le decisioni dell'OdV dovranno essere motivate anche rispetto all'interesse della Banca.

Casi di segnalazione aventi ad oggetto un componente dell'Organismo di Vigilanza

Laddove una segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto un componente dell'OdV, le attività ispettive e decisionali saranno assunte e svolte dall'altro componente dell'Organismo di Vigilanza, sempre che rappresentino la maggioranza.

In tal caso sarà cura del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale (a seconda del componente segnalato) informare il Presidente della Banca (o il Presidente del Collegio Sindacale) che potrà partecipare alle riunioni dell'OdV in materia per garantire la correttezza dei processi e delle decisioni, anche nei confronti del membro segnalato.

Laddove la segnalazione non anonima o contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto entrambi i componenti dell'OdV, la materia passerà direttamente alla competenza del Collegio Sindacale.

9.9.2 Libro registro segnalazioni e istruttorie.

Nel Libro registro segnalazioni e istruttorie dovranno essere raccolte le segnalazioni relative alle violazioni del Modello o di un Protocollo.

Il registro dovrà contenere informazioni circa:

- numero progressivo;
- data di ricezione della segnalazione;
- soggetto segnalante (se indicato);
- soggetto segnalato;
- oggetto della segnalazione;
- data di evasione della segnalazione;
- istruttoria conseguente alla segnalazione;
- disposizioni in merito agli accertamenti di verifica;
- eventuali e conseguenti proposte correttive e/o disciplinari.

L'evasione delle segnalazioni avviene in sede di riunione dell'OdV, previo espletamento delle indagini del caso.