



Banca del Fucino
Gruppo Bancario Igea Banca

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

CODICE: (BDF)-GOV-DNV-MOG-02

Area	Processi di Governo (GOV)
Macro Ambito	Disposizione Normative di Vigilanza (DNV)
Ambito	Modello Org. 231/01
Perimetro di applicabilità	Banca del Fucino
Data creazione	24/01/2021
Tipologia di documento	Regolamento
Data approvazione CdA Banca del Fucino	29/12/2022

Confidenzialità: documento destinato a solo uso interno

Il presente documento è di proprietà di Banca del Fucino S.p.A.

Non ne è consentita la citazione, la riproduzione, in tutto o in parte, o la trasmissione in ogni forma e con qualsiasi mezzo, senza l'autorizzazione scritta di Banca del Fucino S.p.A



INDICE

1	Quadro Normativo	4
1.1	Introduzione	4
1.2	L'interesse e il vantaggio	4
1.3	Autori del reato	6
1.4	I reati presupposti	7
1.5	Le sanzioni	8
1.6	Esenzione dalla responsabilità amministrativa	10
2	Il modello 231 di Banca del Fucino: Adozione, Funzioni e Attuazione	12
2.1	Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello 231	12
2.2	Struttura del modello 231	12
2.3	Predisposizione modello 231	13
2.4	Efficace attuazione e modificazione del modello	14
2.5	I Destinatari del modello 231	14
2.6	Formazione	15
2.7	Informazione a terzi	15
3	La corporate governance di Banca del Fucino	15
3.1	L'assetto di corporate governance	15
3.2	Il sistema delle deleghe	20
3.3	Il sistema di controlli interni	22
4	L'organismo di vigilanza	23
4.1	Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	23
4.2	Retribuzioni dei membri dell'organismo di vigilanza	24
4.3	Convocazione e tenuta delle riunioni dell'ODV	24
4.4	I requisiti e i poteri dell'organismo di vigilanza	25
4.5	L'attività dell'organismo di vigilanza	25
4.6	I flussi informativi e segnalazioni verso l'organismo di vigilanza	26
4.7	Reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi societari	27
5	Sistema disciplinare	28
5.1	Principi generali	28
5.2	Misure nei confronti degli amministratori	28
5.3	Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale	28
5.4	Misure nei confronti dei dirigenti	28



Banca del Fucino
Gruppo Bancario Igea Banca

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7
DEL D.LGS. 231/01**

Codice: **(BDF)-GOV-DNV-MOG-02**

Publicato il: 03/01/2023

5.5	Misure nei confronti del personale dipendente.....	28
5.6	Misure nei confronti dei collaboratori esterni	29

 Banca del Fucino Gruppo Bancario Igea Banca	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	
	Codice: (BDF)-GOV-DNV-MOG-02	Pubblicato il: 03/01/2023

1 QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o il “Decreto”) recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica (di seguito “Enti”) ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità in sede penale degli Enti¹. In particolare, tale responsabilità è prevista per alcuni reati commessi, nell’interesse e a vantaggio degli stessi Enti, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua entità organizzativa dotate di autonomia finanziaria e funzionale (“soggetti apicali”), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ed, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. L’elemento di novità della normativa è che questa responsabilità, c.d. amministrativa dell’Ente, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Resta pertanto un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti nell’ambito della responsabilità penale diretti alle sole persone fisiche.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che gli Enti possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione al compimento, o anche solo al tentato² compimento, di taluni reati (c.d. “reati presupposto”) indicati tassativamente dalla legge. Questo elenco di reati è, tuttavia, suscettibile a continue modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

Il D. Lgs. 231/2001 ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l’Italia ha già da tempo aderito. Tra le Convenzioni più significative, si ricordano:

- Convenzione del 26 luglio 1995 relativa alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee G.U.C.E. n. 316 del 27.11.1995;
- Convenzione sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

1.2 L’interesse e il vantaggio

Il primo criterio fondamentale d’imputazione consiste nel fatto che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente: ciò significa che la responsabilità dell’Ente sorge non soltanto nell’ipotesi in cui la condotta illecita sia stata commessa per favorire l’Ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’Ente³.

¹ “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e di altre strutture associative, anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”.

² A norma dell’art. 26 del d.lgs. n. 231/2001 “Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L’ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento”.

³ È opinione condivisa che il concetto di “interesse” si riferisca all’aspetto soggettivo, e cioè alla condotta tesa verso un risultato favorevole valutabile in un’ottica *ex ante*, mentre quello di “vantaggio” si riferisca al profilo oggettivo, vale a dire all’utilità effettivamente conseguita, verificabile solo *ex post* (Così si è espressa Cass. pen., Sez. II., 20/12/2006, n. 3615: “non



Invece, l'Ente non è responsabile se l'illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁴.

può sfuggire che i due vocaboli esprimono concetti giuridicamente diversi: potendosi distinguere un interesse "a monte" della società ad una locupletazione - prefigurata, pur se di fatto, eventualmente, non più realizzata - in conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato, perfino se non espressamente divisato ex ante dall'agente". In senso conforme v. Cass. pen., Sez. VI, 9/7/2009, n. 36083). Alla luce di questa sola disposizione si dovrebbe ritenere che l'ente risponda sia quando i reati siano stati commessi nel suo interesse, obiettivamente valutato *ex ante*, sia anche quando i reati abbiano procurato un vantaggio all'ente stesso, indipendentemente dalla sussistenza o meno di un interesse rilevabile *ex ante*. Più di recente la Cassazione ha confermato che quanto previsto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 231/2001, in forza del quale l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o da persone sottoposte alla direzione ed alla vigilanza dei medesimi, non contiene un'endiadi. Infatti, *l'interesse e il vantaggio costituiscono due concetti giuridicamente diversi*. Nel significato da attribuire alla previsione di cui al predetto art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, occorre distinguere un interesse a monte per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato per effetto dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, pur se non prospettato *ex ante*. La vicenda oggetto dell'esame di legittimità da parte della Suprema Corte ha preso le mosse dalla condotta di soggetti apicali di una banca, banca che era stata accusata di aver tratto profitto dalla consumazione a suo vantaggio o comunque nel suo interesse dei reati di false comunicazioni sociali dannose, di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e di agiotaggio informativo. Le fattispecie criminose venivano poste in essere nell'ambito della gestione finanziaria di prodotti derivati verso la clientela, rivelatisi veri e propri prodotti speculativi. La Corte di Cassazione, nella sua articolata motivazione, ha avuto modo di osservare che l'accertamento di un esclusivo interesse in capo all'autore del reato alla sua consumazione non esclude la responsabilità dell'ente, senza peraltro far perdere al criterio del vantaggio la sua importanza. In altri termini, perché l'ente sia riconosciuto responsabile risulta sufficiente la prova che lo stesso ente abbia ricavato dal reato un vantaggio, anche se non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato precedentemente alla consumazione dell'illecito e purché non sia contestualmente stato accertato che quest'ultimo sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore (nella specie, i soggetti apicali).

⁴ A ciò si aggiunga (v. *infra*) che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291) se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo. Resta a questo punto da chiarire quando il reato possa ritenersi commesso *ex ante* nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di un terzo rispetto all'ente o, meglio, quando possa escludersi l'interesse dell'ente alla commissione del reato da parte di un proprio preposto. Al riguardo, dovrebbe potersi utilizzare un criterio oggettivo individuabile in una diretta correlazione causale fra il reato e l'area delle attività esercitabili dall'ente secondo il suo oggetto sociale. L'interesse dell'ente al compimento di un dato reato dovrebbe misurarsi, cioè, alla luce dell'oggetto istituzionale del medesimo, risultando così rilevabile obiettivamente *ex ante*. In particolare, è stato evidenziato che l'interesse non deve essere inteso in senso puramente soggettivo - cioè in riferimento alla rappresentazione e volontà da parte dell'agente - ma deve avere una sua oggettività ed essere, pertanto, riconoscibilmente connesso alla condotta illecita (alcuni commentatori, al riguardo, hanno proposto di ancorare la relativa valutazione ai criteri della idoneità e della non equivocità degli atti compiuti, mutuandoli dall'art. 56 c.p.). Nell'individuazione della nozione di interesse non rilevano comunque le intenzioni o rappresentazioni dell'autore del reato poiché, se l'interesse coincidesse con la finalità perseguita dall'autore, tale requisito si sostanzierebbe in un dolo specifico riguardante la sfera soggettiva della persona fisica (cfr. Trib. Cagliari, 4/7/2011, n. 1188).

Alla suddetta conclusione conduce logicamente la scelta legislativa di ricondurre la responsabilità in esame alla "colpa organizzativa" dell'ente. Una siffatta colpa si può manifestare, per definizione, in relazione a ciò che viene organizzato dall'ente e, quindi, in relazione al fisiologico svolgimento delle attività dal medesimo programmate e sulle quali soltanto esso è in grado di svolgere un'efficace azione di prevenzione e di controllo. Lo stesso modello organizzativo cui il decreto n. 231/2001 attribuisce efficacia scriminante non può, dunque, che essere costruito intorno ad un reticolo di reati individuati in relazione all'interesse che potrebbe avere l'ente a compierli tenuto conto delle attività che svolge.

In questa prospettiva, quando il reato sia commesso da un sottoposto, l'imputazione all'ente dovrebbe presupporre un ulteriore collegamento con le mansioni a questi affidate (cfr. al riguardo, la Relazione Illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 "Quanto ai dipendenti, non v'è ragione per escludere la responsabilità dell'ente dipendente da reati compiuti da tali soggetti, quante volte essi agiscano appunto per conto dell'ente, e cioè nell'ambito dei compiti da essi devoluti. In altre parole, con riguardo al rapporto di dipendenza, quel che sembra contare è che l'ente risulti impegnato dal compimento, da parte del sottoposto, di un'attività destinata a riversarsi nella sua sfera giuridica"). Infatti, in tanto sembra possibile individuare una colpa dell'ente nell'esecuzione dei controlli sui sottoposti, in quanto i reati da questi eventualmente commessi trovino occasione nelle mansioni assegnate e, quindi, nell'espletamento di tali mansioni mirino a realizzare un interesse istituzionale dell'ente stesso.

Del resto, risulta espressamente dall'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, che "l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"; obblighi che, per definizione, ineriscono alle mansioni svolte.

La normativa in esame richiede, pertanto, un nesso fra la responsabilità dell'ente e le mansioni affidate ai sottoposti, nel senso che la responsabilità è da ritenere limitata ai soli reati che, nell'interesse dell'ente, possano essere commessi nell'esercizio delle mansioni svolte.



1.3 Autori del reato

Il secondo criterio fondamentale di imputazione è costituito dalla tipologia di soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Tali soggetti, infatti, possono essere:

- "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, co. 1, lett. a), D.Lgs. 231/01);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D.Lgs. 231/01).

Se più soggetti concorrono alla commissione del reato (art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche sui reati commessi all'estero dall'Ente, però alle seguenti condizioni:

- il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (apicale o sottoposto, come sopra illustrato);
- l'Ente ha la propria sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 c.p. e qualora la legge preveda che la persona fisica colpevole sia punita a richiesta del Ministro della Giustizia;
- l'Ente risponde solo se nei suoi confronti non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Per quanto riguarda il fenomeno dei gruppi di società, allo scopo di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta ai fenomeni criminali, risulta opportuno che l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato degli enti tenga conto di alcuni accorgimenti. In primo luogo, ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231/2001, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo; tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Peraltro, ciò non dovrà determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello ⁵.

Si trae così la conferma del fatto che non qualsiasi reato commesso da un sottoposto possa essere produttivo di responsabilità per l'ente solo perché ne sia indirettamente derivato un vantaggio a quest'ultimo, ma unicamente quei reati che possano essere commessi *ex ante* nell'interesse dell'ente in relazione alle mansioni concretamente svolte da ciascun sottoposto.

⁵ Cfr., in tal senso, Confindustria "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231", giugno 2021.



La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno degli illeciti previsti dal Decreto sia commesso anche solo nella forma di tentativo (art. 56 c.p.).

1.4 I reati presupposti

Le fattispecie di reato che, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore nel Decreto medesimo nonché al di fuori del medesimo (ed in taluni casi sono poste altresì come conseguenza non soltanto di illeciti penali, ma anche di illeciti amministrativi). Il riferimento è in particolare a:

- a. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e25);
- b. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c. delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- e. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- f. reati societari (art. 25-ter);
- g. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art.25- quater);
- h. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- i. delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- j. reati/illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies/art. 187- quinquies TUF);
- k. reati transnazionali (Legge n. 146/2006);
- l. reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- m. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- n. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- p. reati ambientali (art. 25-undecies; art. 192, D. Lgs. 3 aprile 2006, n.152 e s.m.i.);
- q. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- r. razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- s. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- t. reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- u. reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- v. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- w. delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies).
- x. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.



25-duodevices)

I reati (e gli illeciti amministrativi) sopra richiamati possono comportare – come detto - la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano, anche se commessi all'estero ⁶.

Nella Parte Speciale del presente Modello sono trattati solo i reati presupposto che, tenuto conto delle caratteristiche di Banca del Fucino e della sua operatività, sono astrattamente ipotizzabili in capo alla stessa Banca.

1.5 Le sanzioni

Le sanzioni a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati, consistono in:

- sanzione pecuniaria, applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (il valore della singola quota prevista per i vari reati presupposto va da euro 258 ad euro 1.549).

Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni di cui ai punti precedenti, la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

Inoltre, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria, la quale non può comunque essere superiore ad euro 103.291 (senza, peraltro, applicazione della sanzione interdittiva) se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

⁶ L'art. 1 del decreto legislativo n. 231/2001 non opera alcuna distinzione tra enti nazionali e stranieri. Inoltre, sposando la tesi dell'inapplicabilità alle società estere, si produrrebbero negativi effetti sulla libera concorrenza, cosicché le aziende straniere sfuggirebbero alla sottoposizione agli obblighi della legge italiana "pur potendo continuare ad operare in Italia attraverso lo stabilimento della propria sede principale all'estero". In conclusione, i giudici di Lucca hanno ritenuto pienamente applicabile l'art. 6, comma 2, del codice penale, al caso in esame e, pertanto, affinché all'ente straniero sia applicabile il d.lgs. n. 231/2001 sarà sufficiente che anche "un solo frammento del fatto individuale posto in essere dalla persona fisica in posizione apicale o para-apicale, o di altra persona con la stessa semplicemente concorrente, abbia a realizzarsi sul territorio italiano ovvero che ivi si verifichi l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione" (cfr., Trib. Lucca, sentenza n. 222 del 31 luglio 2017).



Il principio fondamentale, che guida l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente.

- sanzioni interdittive - ad eccezione di quanto disposto per i delitti di cui all'art. 25 D. Lgs. 231/2001 (vedi *infra*) - di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, si applicano, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo per alcune tipologie di reati e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'Ente ha già commesso in precedenza un reato (reiterazione degli illeciti);
 - l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per i delitti di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 231/2001, si applicano le predette sanzioni interdittive:

- (i) per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti in posizione apicale, e
- (ii) per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita in via generale.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) nel caso in cui l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia:

- a) risarcito il danno o lo abbia riparato;
- b) eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);



- c) messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- d) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- o confisca del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;
- o pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva dal Giudice), è effettuata mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.6 Esenzione dalla responsabilità amministrativa

Qualora l’Ente dimostri di aver adottato tutte le opportune e necessarie misure organizzative al fine di prevenire la commissione di reati da parte dei soggetti che operano per suo conto, il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa.

La presenza di un’adeguata organizzazione è un elemento indispensabile e una misura della diligenza dell’Ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito dell’efficace adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo (di seguito anche “Modello 231”), ai sensi dell’art. 6 comma 1, lett. a); non è, dunque, sufficiente la solapredisposizione.

Allo stesso organo amministrativo spetta la nomina di un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza), al quale spetta il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, come si preciserà in seguito.

Il D. Lgs. 231/2001 indica quali sono le componenti indispensabili di un apparato organizzativo efficace ed effettivo, la cui corretta predisposizione porta ad escludere la sua responsabilità.

In particolare, l’Ente va esente da pena se prova:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231, nonché il compito di curarne l’aggiornamento ad un organismo (“OdV”) dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) che le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto in modo da eludere fraudolentemente il Modello 231;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Al comma 2 dell’art. 6 del Decreto Legislativo vengono indicati gli elementi che il Modello 231 deve contenere, ossia:

- o le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- o i protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;



- le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017, c.d. Normativa nazionale sul *whistleblowing*).

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza⁷.

Il Modello 231 prevede, quindi, ai sensi dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del decreto 231/2001, la procedura c.d. di *Wistleblowing*, articolata come segue:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del decreto, sono contenute sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La predetta procedura è riferita al soggetto che, nell'espletamento della propria attività lavorativa, rileva una possibile violazione dei reati previsti dal Decreto e decide di segnalarla. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/01 (introdotto dalla L. n. 179/2017), si rinvia alla policy specifica sul *whistleblowing* adottata dalla Banca a livello di Gruppo Bancario.

⁷ Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione. Cos'è il whistleblowing? Whistleblowing è il termine utilizzato quando una persona comunica informazioni su attività illecite, quali corruzione, molestie sessuali ... Questo comportamento viene definito come "fare una soffiata", "fare rivelazioni", "denunciare in via informale (whistleblowing)" o in simili modi. La persona che compie la segnalazione è di solito strettamente collegata all'organizzazione; spesso si tratta di un dipendente, ma potrebbe anche essere un fornitore o un cliente. Queste persone diventano degli informatori quando assistono a condotte o azioni che ritengono illecite, abusive e non in linea con il Codice di Condotta della società, e segnalano tale sospetto in via informale.



2 IL MODELLO 231 DI BANCA DEL FUCINO: ADOZIONE, FUNZIONI E ATTUAZIONE

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello 231

Banca del Fucino S.p.A., capogruppo del Gruppo Bancario Igea Banca (di seguito la "Banca"), con l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e con l'efficace attuazione dello stesso, si impegna ad operare in condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali. Per queste ragioni, la Banca ha convenuto di conformare le proprie politiche aziendali e le proprie procedure ai principi del Modello 231, affinché tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, siano tenuti a rispettare le disposizioni in esso contenute, in relazione al tipo di rapporto che essi pongono in essere con la Banca.

Il presente Modello 231 è stato predisposto tenendo conto, non solo delle prescrizioni del Decreto, ma anche delle Linee Guida elaborate in materia dalle principali associazioni di categoria (es. Confindustria e ABI).

In particolare, nonostante la Banca si sia dotata di presidi di controllo e strumenti organizzativi idonei a prevenire i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, è stato ritenuto opportuno adottare anche uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del dettato normativo, proponendosi di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Banca nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di commissione di un illecito tra quelli previsti in materia, in conseguenze disciplinari oltre che in sanzioni amministrative e penali comminabili nei loro confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Banca del Fucino, in quanto contrarie oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Banca intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- munire la Banca di un'azione di monitoraggio continuo sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello 231.

Inoltre, sempre al fine di dotare la Banca di un assetto organizzativo quanto più efficace, il Consiglio di Amministrazione ha previsto l'istituzione di un apposito Organismo di Vigilanza, il quale è incaricato di svolgere gli specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Struttura del modello 231

Il documento si articola in due parti:

- una prima parte di carattere generale, in cui sono riportati i tratti normativi essenziali del Decreto, le componenti fondamentali del Modello di Organizzazione e Gestione - tra cui l'Organismo di Vigilanza e il suo regolamento- il sistema sanzionatorio per le ipotesi di inosservanza delle prescrizioni del Modello stesso, nonché l'assetto di *corporate governance* di Banca del Fucino;
- una parte speciale in cui sono descritti e analizzati gli aspetti specifici - ulteriori rispetto all'assetto di *corporate governance* - del Modello di Banca del Fucino. Tali sono:
 - le categorie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - le fattispecie di illecito presupposto a cui si applica il Decreto;
 - le aree a rischio interessate;

 Banca del Fucino Gruppo Bancario Igea Banca	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	
	Codice: (BDF)-GOV-DNV-MOG-02	Pubblicato il: 03/01/2023

- i principi di comportamento a cui devono attenersi tutti coloro che operano in Banca e sono distintamente richiamati e descritti per ciascuna delle attività sensibili;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, costituisce parte integrante del presente Modello, il Codice Etico, adottato dal Consiglio di Amministrazione a salvaguardia della reputazione e dell'immagine della Banca, che declina i principi ed i valori cui tutti i componenti degli Organi sociali e i dipendenti di Banca del Fucino, nonché tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, devono uniformarsi per garantire i più elevati standard di comportamento nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

2.3 Predisposizione modello 231

I punti principali per l'attività preparatoria del Modello 231 sono i seguenti:

- sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- mappatura delle aree di attività a rischio della Banca, ossia le attività in cui si ritiene che la probabilità di commissione dei reati sia più elevata;
- attribuzione dell'attività di controllo ad un Organismo di Vigilanza, dotato di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- predisposizione di opportune verifiche e supporto documentale delle operazioni a rischio;
- principio di separazione delle funzioni (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima Titolo IV, Capitolo 3 e successivi aggiornamenti);
- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello 231 con conseguente aggiornamento periodico dello stesso.

Nel rispetto dei precedenti punti, il Modello 231 di Banca del Fucino è stato predisposto seguendo le *best practices* suggerite dalle linee guida delle principali associazioni di categoria, procedendo per *step* successivi e logici ed, in particolare, alla:

- mappatura delle attività a rischio;
- identificazione dei profili di rischio;
- rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), interno alla struttura aziendale, preposto alla vigilanza ed all'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché alla cura dell'aggiornamento del Modello medesimo;
- individuazione delle risorse aziendali a disposizione dell'OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- individuazione dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del Decreto 231 ed in particolare:
 - i. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto 231/2001;

 Banca del Fucino Gruppo Bancario Igea Banca	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	
	Codice: (BDF)-GOV-DNV-MOG-02	Pubblicato il: 03/01/2023

- ii. il rispetto del principio della separazione delle funzioni e la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- iii. le comunicazioni all' OdV delle informazioni rilevanti mediante idonei flussi informativi.

2.4 Efficace attuazione e modificazione del modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, di gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, costituiscono atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione, che approva mediante apposita delibera il Modello 231.

La Banca, al fine di dare efficace attuazione del presente Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei suoi principi all'interno e all'esterno della propria struttura.

2.5 I Destinatari del modello 231

Il Modello 231 e le disposizioni in esso contenute devono essere rispettati dagli esponenti aziendali e da tutto il personale di Banca del Fucino e, in particolare, da parte di coloro che si trovano a svolgere attività sensibili.

In particolare, sono altresì tenuti al rispetto del presente documento tutti i componenti, anche se non appartenenti alla categoria del personale dipendente, degli Organi interni - i.e. Comitati e/o Commissioni aventi natura sia deliberativa che consultiva - della Banca, ove istituiti.

I contenuti ed i principi del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti e degli altri soggetti, che intrattengono con la Banca rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

La conoscenza da parte di tutti i dipendenti di Banca del Fucino dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello rappresenta un elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello. Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello 231, a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività e contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello 231, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

È, inoltre, richiesto dal presente Modello che il suo contenuto venga adeguatamente e costantemente osservato tramite una continua informazione. A tal proposito, la Banca cura l'attività di formazione di tutto il personale dipendente e rivolge particolare attenzione per i neo-assunti e per i dipendenti che sono chiamati a svolgere un nuovo incarico, perché posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa, affinché vengano messi a conoscenza delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello.

Al personale di Banca del Fucino è garantita la possibilità di accedere e consultare il Modello ed il Codice Etico in ogni momento; sono, inoltre, adottati idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche e i possibili aggiornamenti apportati al Modello 231.

È prevista una comunicazione iniziale a tutto il personale della Banca circa l'adozione del presente documento.

Il personale deve sottoscrivere un apposito modulo per accettazione dei contenuti dei documenti consegnati loro nonché di presa visione del testo del Decreto Legislativo n. 231/2001, come pubblicato nell'intranet aziendale.

Il Modello è disponibile per la consultazione sul sito istituzionale della Banca.



2.6 Formazione

La Banca promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti, e delle regole di condotta sia tra tutti i dipendenti già presenti in azienda che a quelli di futuro inserimento, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

La formazione del personale è articolata con differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree a rischio e nei processi sensibili.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Banca.

In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è garantita:

- da un seminario iniziale, seguito da corsi di aggiornamento a cadenza periodica;
- dalla pubblicazione sull'intranet aziendale del Modello e della normativa collegata;
- dall'invio a mezzo posta elettronica di apposite comunicazioni nel caso di modifiche del Modello, del sistema di deleghe e procure, dell'assetto societario, o di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001;
- dalla informativa nella lettera di assunzione e da un seminario per i neoassunti.

Le azioni di formazione devono riguardare, oltre il Codice Etico, anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

2.7 Informazione a terzi

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello 231 è destinato anche ai soggetti esterni intendendosi con questa accezione i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i partner commerciali ecc.

I collaboratori di Banca del Fucino, e comunque tutte le persone fisiche o giuridiche con cui la Banca instauri qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, qualora i destinatari siano chiamati a cooperare nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati, sono informati del contenuto del Modello 231, pubblicato sul sito di Banca del Fucino, e sono messi a conoscenza dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme al Modello ed ai connessi principi etici. A tal fine, nei contratti che regolano i rapporti con alcune tipologie di collaboratori esterni e di Fornitori (compresi consulenti ed outsourcers), è inserita una specifica clausola che richiama le prescrizioni di cui al Decreto 231.

3 LA CORPORATE GOVERNANCE DI BANCA DEL FUCINO

3.1 L'assetto di corporate governance



Il modello di *corporate governance* della Banca è strutturato in modo tale da assicurare e garantire la massima efficienza ed efficacia operativa, mediante l'adozione del sistema di amministrazione e controllo c.d. "tradizionale". In particolare:

- l'Assemblea è l'organo a cui compete deliberare in sede ordinaria sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto. Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'Assemblea ordinaria:

- a) la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Presidente dello stesso;
- b) la nomina dei componenti del Collegio sindacale e del suo Presidente;
- c) la determinazione del compenso spettante agli organi da essa nominati;
- d) la deliberazione sulla responsabilità dei Consiglieri di Amministrazione dei Sindaci e dei Direttori generali, qualora presenti;
- e) la deliberazione di approvazione del bilancio e quella sulla distribuzione degli utili;
- f) la nomina del revisore legale;
- g) l'approvazione: (i) delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, ove nominato, del Collegio Sindacale e del restante personale; (ii) dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad esempio *stock option*); (iii) dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Oltre a deliberare sugli argomenti previsti dalla legge, l'Assemblea dei Soci, in sede ordinaria, assume le seguenti deliberazioni:

- a) approvazione del compenso dei collaboratori della Società, non legati ad essa da rapporto di lavoro subordinato;
- b) autorizzazione al compimento di operazioni con parti correlate sottoposte al suo esame dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi delle procedure adottate dalla Società conformemente alla disciplina vigente;
- c) approvazione e modifica del regolamento dei lavori assembleari;

il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo nel quale sono incardinate sia la funzione di supervisione strategica sia la funzione di gestione della Banca. È investito di tutti i poteri per l'amministrazione della Banca, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo Statuto – all'assemblea dei soci.

Il Consiglio è attualmente composto da 11 amministratori, di cui 1 Presidente e 3 amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza;

il Collegio Sindacale rappresenta l'organo con funzione di controllo della Banca e, in quanto tale, costituisce parte integrante del complessivo sistema di controllo interno. Nello specifico è chiamato a vigilare sull'osservanza dello Statuto; ha il compito di informare senza indugio la Banca d'Italia e la Consob di tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti; vigila sul processo di informativa finanziaria, sulla revisione legale dei conti annuali. Secondo quanto previsto nello Statuto, il Collegio Sindacale è costituito da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti. Il Collegio Sindacale verifica periodicamente la propria adeguatezza in termini di composizione, funzionamento e poteri, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e dell'operatività della Banca;

all'Amministratore Delegato, fermi restando i poteri riservati dalla legge e/o dallo statuto o dal Consiglio di Amministrazione, oltre alla legale rappresentanza a norma dell'art. 30 dello Statuto Sociale, sono conferiti i poteri per la gestione ordinaria della Società, da esercitarsi in conformità alle istruzioni che siano date, di



volta in volta, dal Consiglio di Amministrazione. I poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato sono elencati nel Regolamento del Sistema delle Deleghe di Banca del Fucino.

Allo scopo di assicurare un sistema efficiente in grado di garantire al Consiglio di Amministrazione una valutazione efficace su argomenti specifici rientranti tra le proprie competenze, sono stati costituiti specifici Comitati con poteri e responsabilità in merito a diversi temi.

I Comitati si distinguono tra Comitati endoconsiliari e Comitati Manageriali, ulteriormente classificati in deliberativi e non deliberativi.

- I Comitati endoconsiliari sono rappresentati dal Comitato Rischi di Gruppo e dal Comitato degli Amministratori Indipendenti, che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- I Comitati manageriali deliberativi sono rappresentati dal Comitato Crediti, dal Comitato Prodotti di Gruppo, dal Comitato Assunzioni di Gruppo, dal Comitato Finanza e ALMS di Gruppo, dal Comitato di crisi e dalla Commissione Affari Disciplinare, i quali riportano direttamente all'Amministratore Delegato;
- I Comitati manageriali non deliberativi sono rappresentati dal Comitato di Direzione, il quale riporta direttamente all'Amministratore Delegato;

L'assetto organizzativo della capogruppo Banca del Fucino è articolato in:

- *Funzioni*, poste in staff al Consiglio d'Amministrazione (Funzioni di Controllo), o che riportano all'Amministratore Delegato;
- *Divisioni*, che riportano all'Amministratore Delegato; al proprio interno le Divisioni possono ricomprendere anche delle Direzioni;
- *Direzioni*, che possono riportare all'Amministratore Delegato o a una Divisione; al proprio interno, le Direzioni possono essere articolate in Unità Organizzative (c.d. U.O.) e in Funzioni di staff.

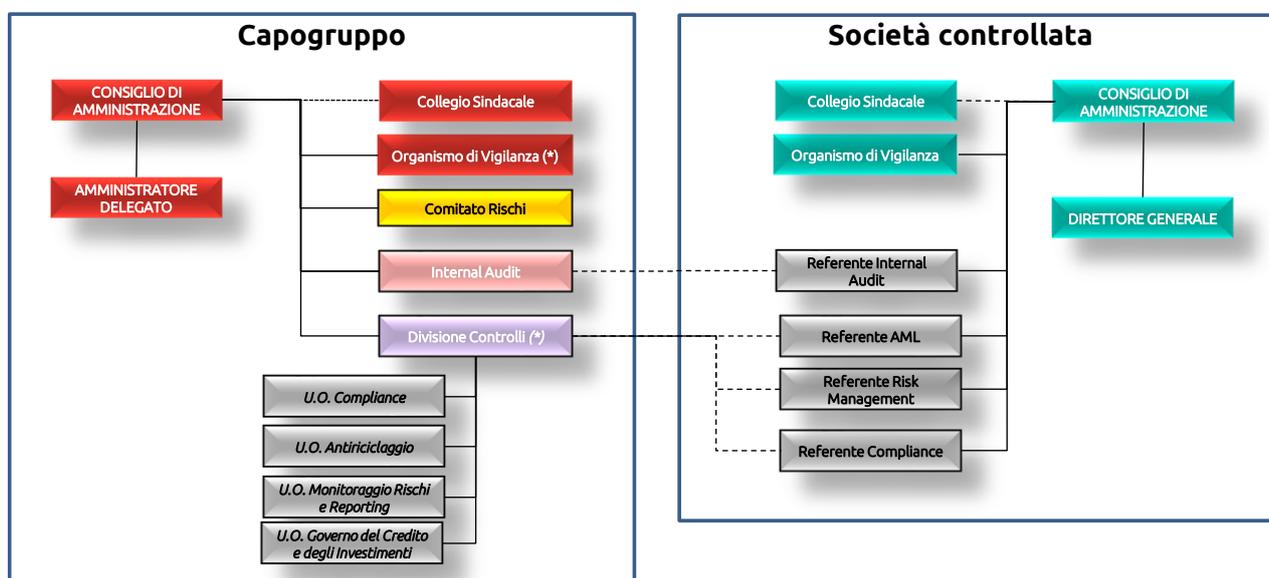
La Banca si è dotata di un sistema dei controlli interni che si realizza, oltre che mediante l'attribuzione agli organi aziendali delle specifiche responsabilità connesse alle rispettive competenze, anche attraverso l'istituzione delle funzioni aziendali di controllo permanenti e indipendenti previste per legge: funzioni di controllo di conformità, svolte dalla funzione *Compliance*; funzioni di contrasto al riciclaggio, svolte dalla Funzione Antiriciclaggio, funzioni di gestione del rischio, svolte dalla funzione *Risk Management* e funzioni di revisione interna, svolte dalla funzione *Internal Audit*.

Nello specifico, il modello del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo Bancario prevede:

- il mantenimento all'interno del Gruppo di tutte le Funzioni di Controllo;
- l'accentramento delle Funzioni di Controllo di 2° e di 3° Livello sulla Capogruppo;
- Il collocamento delle Funzioni di Controllo di 2° e 3° livello alle dirette dipendenze dell'Organo con funzioni di Supervisione strategica;
- Il collocamento delle Funzioni di Controllo di 2° livello nella Divisione Controlli attribuendo la responsabilità delle singole Funzioni al Responsabile della Divisione stessa;
- la nomina, all'interno delle Società che, a giudizio della Capogruppo, assumono rischi considerati rilevanti per il Gruppo nel suo complesso, di appositi *Referenti* i quali:
 - svolgono compiti di supporto per la Funzione aziendale di controllo esternalizzata sulla Capogruppo;

- riportano al Consiglio di Amministrazione della controllata e dipendono funzionalmente dal Responsabile della rispettiva Funzione aziendale di controllo della Capogruppo;
 - segnalano tempestivamente al Responsabile della rispettiva Funzione di controllo della Capogruppo eventi o situazioni particolari suscettibili di modificare i rischi generati dalla controllata;
 - potranno essere dislocati logisticamente presso la controllata ovvero in Capogruppo.
- l'istituzione nella Capogruppo di un *Comitato Rischi* con funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di gestione e controlli dei rischi del Gruppo.

La figura a seguire schematizza l'assetto organizzativo del Sistema dei Controlli Interni del Gruppo Bancario Igea Banca.



(*) In Capogruppo il Responsabile della Divisione Controlli ricopre il ruolo di Responsabile della Funzione Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management

Funzioni, poste in staff al Consiglio di Amministrazione. Esse più, in particolare, comprendono:

- le Funzioni di Controllo Interno gerarchicamente dipendenti dal Consiglio di Amministrazione a cui sono demandate le attività di controllo di secondo e terzo livello; in particolare:
 - i controlli di "secondo livello", svolti dalla Funzione di controllo di conformità alle norme ("Compliance"), dalla Funzione di gestione del rischio ("Risk Management") e dalla Funzione Antiriciclaggio inserite nella Divisione Controlli, hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro, la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione;
 - i controlli di "terzo livello", di competenza della Funzione di Revisione Interna ("Internal Audit"), sono volti a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo ("ICT audit"), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Le Direzioni della Banca, nell'ambito delle strutture di linea, che rispondono direttamente all'Amministratore Delegato ricomprendono le seguenti Direzioni:



- Direzione Pianificazione e Controllo di gestione;
- Direzione NPE;
- Direzione Affari legali e Societari;
- Direzione Comunicazione Studi e Innovazione Digitale;
- Direzione Operations;
- Direzione Personale.

Le Divisioni della Banca, nell'ambito delle strutture di linea, che rispondono direttamente all'Amministratore Delegato ricomprendono le seguenti Divisioni:

- Divisione Affari;
- Divisione Investment Banking;
- Divisione Amministrazione e Partecipazioni;
- Divisione Health & Pharma.
- Divisione Finanza & Wealth Management

L'U.O. Affari Societari e Regolamentari ⁸ha anche il compito di supportare l'Amministratore Delegato e gli Organi Sociali, gestendo – tra l'altro – le seguenti attività: a) curare l'identificazione ed il censimento dei soggetti collegati e porre in essere ogni altra attività di competenza prevista dalla normativa di auto ed etero regolamentazione in materia; b) predisporre l'ordine del giorno delle sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci delle Società del Gruppo su indicazione del relativo Presidente del Consiglio di Amministrazione; c) assistere il Segretario del Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo nell'espletamento delle attività di competenza; d) fungere da interfaccia con l'Autorità di Vigilanza nel dialogo di natura tecnico-operativa con i vertici dell'esecutivo; e) predisporre, nell'ambito dell'informativa al pubblico prevista dalle disposizioni di Vigilanza, l'informativa sulle linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario adottati dal Gruppo; f) assistere l'Amministratore Delegato nella disamina delle questioni tecniche e strategiche inerenti agli affari regolamentari latamente intesi.

La Struttura di Rete è rappresentata dall'area distributiva di Banca del Fucino ed è gerarchicamente dipendente dalla Direzione Commerciale. La struttura della rete territoriale si articola in 7 aree territoriali (Area Manager) e 36 filiali.

Nel Modello Organizzativo della Rete Territoriale, fattori qualificanti sono le Filiali. Il modello di ciascuna filiale prevede la presenza di figure specializzate al servizio dei diversi segmenti di clientela:

- Area manager;
- Direttore di Filiale;
- Sostituto del Direttore di Filiale;
- Addetto Commerciale;
- Gestore Retail;
- Gestore Imprese (*);
- Addetto Fidi (*);
- Gestore Affluent (*);
- Gestore Private (*).

⁸ Inserita nella Direzione Affari legali e Societari.

 Banca del Fucino Gruppo Bancario Igea Banca	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	
	Codice: (BDF)-GOV-DNV-MOG-02	Pubblicato il: 03/01/2023

(*) Figure non sempre presenti.

3.2 Il sistema delle deleghe

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato con apposita delibera l'articolazione dei poteri e l'assetto delle deleghe interne.

Il Consiglio di Amministrazione, giusto il disposto dell'art. 26 dello Statuto, può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 del codice civile e del precedente articolo previsto dallo Statuto medesimo, parte delle proprie attribuzioni all'Amministratore Delegato nominato dal medesimo Consiglio, determinandone i poteri.

All'Amministratore Delegato spetta curare l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare gli obiettivi e le modalità di esercizio dei poteri delegati; al Consiglio di Amministrazione spetta comunque il potere di controllo e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che il potere di revocare le deleghe. Al Consiglio di Amministrazione non possono essere attribuite le competenze di cui all'art. 2381, comma 4, del codice civile. Gli organi delegati curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa sociale e sono tenuti, di norma in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e comunque almeno ogni sei mesi, a riferire al Consiglio sul loro operato.

Inoltre, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto sociale: "30.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza generale della Società nei confronti dei terzi in giudizio. 30.2 La rappresentanza spetta altresì all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri a questi attribuiti. 30.3 il Presidente e l'Amministratore Delegato (ovvero il Direttore Generale) possono conferire a dipendenti della Società e anche a terzi, procure speciali per singoli atti o categorie di atti".

All'Amministratore Delegato – come detto - oltre alla legale rappresentanza a norma dell'art. 30 dello Statuto Sociale, sono conferiti i poteri per la gestione ordinaria della Società, da esercitarsi in conformità alle istruzioni che siano di volta in volta date dal Consiglio di Amministrazione e con i limiti di seguito indicati e in ogni caso entro i limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione (resta inteso che, qualora non vi sia un *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, si applicheranno in ogni caso i limiti di seguito indicati). Nei soli confronti dei terzi, inoltre, l'esercizio da parte dell'Amministratore Delegato dei poteri ivi conferitigli, da esercitarsi in ogni caso entro i limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, è da considerarsi quale piena attestazione del rispetto dei suddetti limiti di *budget*, con dispensa dei terzi medesimi da ogni ulteriore verifica.

I poteri e le deleghe attribuiti dal Consiglio di Amministrazione sono riferiti, in via generale, alle seguenti attività

Rappresentanza, tra le quali:

- rappresentare la Società presso qualsiasi organismo pubblico e privato, banche, enti economici o territoriali, uffici ed organi della pubblica amministrazione, enti assistenziali, previdenziali, avanti alle autorità giurisdizionali amministrative, tributarie, alle associazioni sindacali, sottoscrivere e presentare dichiarazioni fiscali relative alle imposte sui redditi, dichiarazioni IVA e ogni altra dichiarazione richiesta dalla legge o dalle Agenzie delle Entrate, fatta eccezione per quelle che devono essere preventivamente autorizzate dal Consiglio di Amministrazione;
- rappresentare la Società nei confronti delle Autorità di Vigilanza, anche estere, comprese, a mero titolo esemplificativo, la Banca d'Italia, la Banca Centrale Europea, la Consob, l'Ivass, la Covip e il Ministero dell'economia e delle finanze, presentando istanze, dichiarazioni, denunce, ricorsi, opposizioni, reclami e documenti di analoga o diversa natura;
- rappresentare la Società in qualsiasi procedimento sanzionatorio o disciplinare in cui questa sia parte, sia come parte contestata che come parte opponente, in Italia o all'estero, avanti qualsiasi autorità di vigilanza, in ogni sede, ordine e grado, con ogni facoltà necessaria e/o



opportuna, ivi compresa quella di nominare avvocati e procuratori generali o speciali con tutti gli occorrenti poteri, anche per farsi sostituire.

Autorizzativa, tra le quali:

- autorizzare la sottoscrizione di patti parasociali, nonché la modifica, il rinnovo e la disdetta degli stessi da parte della Società, fermo restando il limite previsto per le operazioni di carattere partecipativo e societario pari ad Euro 5.000.000,00 (*cinquemilioni*); e a condizione che non ne derivino modifiche al gruppo bancario;
- autorizzare per esposizioni della Società:
 - a) rettifiche di valore del credito per un importo non superiore a quello previsto dalla normativa interna in materia;
 - b) stralci di crediti e transazioni comportanti incasso in contanti o non in contanti (per tali intendendosi esclusivamente quelle comportanti accollo liberatorio) a condizione che la rinuncia (importo lordo della posizione meno incasso previsto, compreso l'eventuale effetto finanziario da attualizzazione di piani di rientro/moratorie) non sia superiore a quello previsto dalla normativa interna in materia. Tale condizione non si applica in caso di stralci di crediti inesigibili a seguito di chiusura di procedure individuali e/o concorsuali nell'ambito di rettifiche di valore già approvate, che potranno essere autorizzati senza limiti di importo;
- autorizzare l'assunzione di prestiti concessi da organismi sovranazionali (Banca Europea per gli investimenti, Council of Europe Development Bank, ecc.) e/o da istituzioni bancarie e finanziarie, nazionali ed internazionali (Cassa Depositi e Prestiti, ecc.) alla Società, nonché di prestiti concessi dai medesimi organi e/o istituzioni alle società italiane del Gruppo con la responsabilità solidale o la garanzia sussidiaria della Società, con facoltà di disporre la cessione a detti organismi e/o istituzioni dei crediti e delle garanzie da acquisire nell'ambito delle dipendenti operazioni di finanziamento; autorizzare la sottoscrizione di contratti di garanzia con società nazionali ed internazionali e con agenzie per il credito all'esportazione (SACE, ecc.) con la Società, con le società del Gruppo, con la responsabilità solidale o la garanzia sussidiaria della Società; sub-delegare a dipendenti o terzi la facoltà di stipulare i relativi contratti e in genere tutti gli atti necessari per il perfezionamento dei contratti (prestiti e garanzie) in questione, convenendo tassi, commissioni ed in genere tutte le condizioni dell'operazione;
- autorizzare l'adesione e la partecipazione della Società a comitati, associazioni, organismi di categoria ed enti in genere, nonché designare e nominare rappresentanti all'interno degli stessi enti;

Gestione, organizzazione e spese, tra le quali:

- sovrintendere e coordinare l'andamento delle attività della Società e verificare che lo svolgimento dell'attività avvenga secondo gli obiettivi generali impartiti dal Consiglio di Amministrazione;
- formulare le proposte relative agli indirizzi strategici, ai piani industriali, ai progetti di bilancio, alle situazioni infra-annuali e ai *budget* annuali della Società e del Gruppo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- definire l'organizzazione di dettaglio di tutte le unità organizzative della Società e del Gruppo che riportano all'Amministratore Delegato;
- vigilare sull'adeguatezza dei mezzi patrimoniali e finanziari della Società secondo quanto previsto dalle norme di riferimento.

Personale, tra le quali:

- formulare le proposte in ordine alle politiche generali di sviluppo e gestione delle risorse umane e sottoporre le proprie proposte sul sistema incentivante del personale al Consiglio di



Amministrazione – diverse da quelle derivanti dall’applicazione della contrattazione collettiva – in attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione *pro tempore* vigenti;

- gestire i rapporti con le organizzazioni sindacali, definire la contrattazione integrativa aziendale e darvi attuazione;
- procedere all’assunzione, alla promozione, alla definizione delle funzioni, delle deleghe, dei poteri del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (ad eccezione dei casi in cui la nomina è riservata dalla normativa o dallo statuto al Consiglio di Amministrazione).

Comunicazione, tra le quali:

- intrattenere, d’intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i rapporti con i media e con gli analisti;
- approvare il contenuto di qualsiasi messaggio pubblicitario o promozionale.

Rapporti con Autorità, Pubblica Amministrazione ed Enti, tra le quali:

- firmare contratti con la Banca d’Italia per qualsiasi motivo e causa, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, i contratti per l’adesione a sistemi di pagamento centralizzati;
- effettuare tutto ciò che concerne l’operatività sui conti in Euro e titoli intrattenuti presso la Banca d’Italia;
- gestire i rapporti con il Fondo interbancario di tutela dei depositi e con il Fondo nazionale di garanzia.

Servizi bancari e finanziari, tra le quali:

- sottoscrivere estratti conto e comunicazioni alla clientela di carattere generale, incluse quelle richieste dalla normativa in materia di trasparenza bancaria;
- definire gli indirizzi e le politiche in ordine alla determinazione di tassi, condizioni e commissioni e, in particolare, i tassi di riferimento della Società.

Il sistema delle deleghe prevede poi una serie di attribuzioni ai responsabili di cinque Divisioni (Divisione Investment Banking, Divisione Affari, Divisione Health & Pharma, Divisione Amministrazione e Partecipazioni e Divisione Finanza & Wealth Management) e a nove Direzioni (Direzione Commerciale, Direzione Crediti Performing, Direzione Finanza e Tesoreria, Direzione Private Banking, Direzione Wealth Management e Prodotti Assicurativi, Direzione Operations, Direzione Personale, Direzione NPE, Direzione Affari Legali e Societari).

Per una descrizione completa, si rinvia al sistema di deleghe *pro-tempore* vigente.

3.3 Il sistema di controlli interni

La Banca si è dotata di un adeguato sistema di controlli interni anche con lo scopo di prevenire la commissione di reati contemplati dalla normativa. Il sistema di controlli è architettato in modo che, nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente il Modello 231 e, nel caso di reati colposi, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza dell’OdV.

Il sistema di controlli interni è insito nell’insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;



- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative, che:

- assicurano una sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio;
- assicurano sistemi informativi affidabili ed idonee procedure di *reporting* ai diversi livelli direzionali, ai quali sono attribuite funzioni di controllo.

Oltre a ciò, in coerenza con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, la Banca si è dotata – giova ripeterlo - di un efficace sistema dei controlli interni che si realizza, oltre che mediante l'attribuzione agli organi aziendali delle specifiche responsabilità connesse alle rispettive competenze, anche attraverso l'istituzione delle funzioni aziendali di controllo, permanenti e indipendenti previste dalle disposizioni regolamentari: funzione di controllo di conformità (*Compliance*); funzione di gestione del rischio (*Risk Management*); funzione anticiclaggio, tutte e tre inserite nella Divisione Controlli, nonché funzione di revisione interna (*Internal Audit*).

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del decreto legislativo 231 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo amministrativo ha, tra l'altro, adottato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati dal dettato normativo, e se ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

4.1 Nomina e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 04/03/2016, conformemente a quanto previsto dal suddetto articolo del D. Lgs. 231/01 e dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 11° aggiornamento del 21 luglio 2015, al Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione II, Par. 4, ha ritenuto opportuno istituire un apposito Organismo di Vigilanza a cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché curarne l'aggiornamento.

In particolare, avuto specifico riguardo alla organizzazione ed alla operatività della Banca, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che la soluzione che meglio garantisca il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto sia rappresentata dal conferimento delle funzioni, delle attribuzioni e dei poteri dell'organismo di vigilanza ad un Organismo Collegiale costituito da tre membri:

- n. 1 membro, svolgente le Funzioni di Presidente dell'OdV;
- n. 2 membri esterni dotati di comprovati requisiti di professionalità, qualificata competenza del settore in cui opera la Banca ed in materia D. Lgs. 231/2001 e maturata esperienza in attività ispettive e di controllo.



Il Presidente ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

L'OdV, una volta nominato, redige e adotta un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione, nel rispetto di quanto sancito nel presente Modello.

All'OdV sono garantite risorse finanziarie idonee allo svolgimento dell'attività ad esso demandata. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV può disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse finanziarie.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione per giusta causa;
- rinuncia dei componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio un nuovo Organismo di Vigilanza o un suo membro.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso scritto di almeno 1 mese), previa motivata comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti dell'OdV ed al Collegio Sindacale.

In caso di sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il sostituto, senza ritardo.

4.2 Retribuzioni dei membri dell'organismo di vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Banca del Fucino riconosce emolumenti ai membri dell'OdV.

Tali emolumenti sono stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Convocazione e tenuta delle riunioni dell'ODV

L'OdV si raduna tutte le volte che il Presidente o uno dei membri lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta richiesta dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale e comunque almeno una volta l'anno.

Le sedute dell'OdV sono tenute nel luogo designato nell'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare. L'avviso di convocazione, da comunicare a ciascun membro dell'OdV, deve essere inviato almeno tre giorni prima di quello fissato per la seduta stessa, ovvero, in caso di urgenza, almeno un giorno prima.

Le adunanze dell'OdV possono essere tenute anche per audio e/o videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito seguire la discussione e intervenire alla trattazione degli argomenti e alla votazione.

Di ogni adunanza, l'OdV redige apposito verbale.



Tali delibere, così come i rapporti relativi alle verifiche compiute dall'OdV stesso, sono trascritte sul Libro delle Adunanze dell'Organismo, depositato presso gli uffici della Banca. L'OdV può avvalersi del supporto di una risorsa interna alla Banca per le attività di verbalizzazione e di segreteria.

4.4 I requisiti e i poteri dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, per poter svolgere efficacemente la sua attività, deve possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo. A tal fine, deve presentare i seguenti requisiti di:

- autonomia e indipendenza: con il primo dei due requisiti si intende che l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di autonoma iniziativa di controllo e decisionale, qualificabile come libertà di autodeterminazione e di azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni. L'autonomia sarà in primo luogo nei confronti di qualunque componente della Banca e, in particolare, dell'organo amministrativo. Con riferimento al secondo requisito, l'Organismo di Vigilanza deve risultare scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo della Banca e deve essere un organo terzo, posto in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome;
- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di un bagaglio di strumenti, tecniche e conoscenze specifiche al fine di poter svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: per garantire l'efficace e costante attuazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza deve svolgere la sua attività di vigilanza in modo continuativo seppur non in modo esclusivo, anche avvalendosi del supporto di altre funzioni di controllo.

Al fine di svolgere le proprie funzioni in assoluta indipendenza, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso.

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscono, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interesse, la causa da cui la medesima derivi.

4.5 L'attività dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria vigila in generale:

- sull'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello 231 nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, anche di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- sull'aggiornamento del Modello 231, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento, si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Banca, e soprattutto delle novità legislative intervenute in materia;
- sul corretto funzionamento del sistema disciplinare.

Per consentire all'Organismo di Vigilanza di poter operare con la massima efficacia è garantito l'accesso, senza limitazione, alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica, che condizionerebbero l'autonomia di giudizio, anche verso i vertici della Banca. Allo stesso modo, l'OdV ha l'obbligo di fornire informazioni, a qualunque funzione aziendale, al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo al fine del presidio.



All'Organismo di Vigilanza di Banca del Fucino è, inoltre, affidato il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative all'area di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- compiere una rassegna delle attività aziendali ai fini della mappatura delle attività a rischio.

4.6 I flussi informativi e segnalazioni verso l'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto, in modo da vigilare efficacemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera d) del D.Lgs. 231/2001 individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, l'OdV, opportunamente coordinandosi con gli altri organi sociali, assolve i propri doveri di vigilanza sulla regolarità dell'amministrazione della Banca attraverso l'analisi delle segnalazioni ricevute, le ispezioni o le richieste di informazioni ai dipendenti e collaboratori, anche esterni, della Banca.

Ciascuna unità aziendale coinvolta, infatti, ha l'obbligo di segnalare all'OdV, periodicamente e in caso di necessità, i fatti relativi alla violazione del Modello o, comunque, comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Banca per la corretta applicazione e il regolare funzionamento del Modello nonché segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione che siano stati commessi dei reati.

In particolare, tutti i destinatari del Modello 231, per quanto di propria competenza, devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti, dirigenti e non, nei confronti dei quali l'Autorità Giudiziaria procede per i reati previsti dal Decreto, al fine di valutare concretamente la possibilità che le responsabilità vengano estese dal soggetto eventualmente imputato del reato alla Banca;
- i provvedimenti e/o le 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 di cui al Decreto;
- le richieste, i rapporti e le relazioni provenienti dalle Autorità di Vigilanza;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate a seguito delle violazioni al Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai Responsabili delle Funzioni Aziendali dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle disposizioni del Decreto nonché anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi nonché aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio e mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio.

L'OdV riceve regolarmente le relazioni periodiche predisposte dalle funzioni di controllo di conformità (*Compliance*) e di revisione interna (*Internal Audit*); queste ultime funzioni, inoltre, assicurano un



flusso informativo tempestivo ed adeguato all'OdV in merito agli esiti dei controlli che impattano su materie rilevanti il Modello.

Inoltre, al fine di garantire un efficace controllo sul sistema delle deleghe e sulle procure conferite agli *outsourcers*, l'Organismo di Vigilanza riceve dal soggetto che ha ricevuto l'incarico di presidiare le attività rese dal fornitore – sulla base di una cadenza temporale definita dall'OdV stesso – un'apposita informativa concernente ogni evento rilevante relativo ai rapporti con gli *outsourcers* (attribuzioni, modifiche, revoche, ecc.).

L'OdV riceve, altresì, le segnalazioni ex art. 6, comma 2-bis, lettera a) del Decreto⁹.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata attivata presso la Banca una casella di posta elettronica, il cui indirizzo odv231@bancafucino.it è portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello, in modo da agevolare il processo di comunicazione verso l'OdV da parte dei soggetti interessati che potrebbero venire in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con il Modello.

4.7 Reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza di Banca del Fucino riferisce, in modo continuativo, agli organi di vertice della Banca in merito all'attività svolta in relazione all'attuazione del Modello, alle modifiche da apportare e alla rilevazione di eventuali criticità.

L'Organismo può chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello e può chiedere la convocazione dell'organo amministrativo per poter riferire in merito a particolari criticità o situazioni relative al rispetto del Modello stesso o per motivi urgenti.

L'OdV redige, su base annuale, una Relazione scritta che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure e protocolli comportamentali previste dal Modello;
- il resoconto delle eventuali segnalazioni ricevute;
- gli interventi correttivi e miglioramenti pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

L'OdV provvede ad inoltrare la Relazione al Consiglio di Amministrazione.

⁹ Si tratta del c.d. Sistema Whistleblowing, introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrato in vigore il 29/12/2017, e che ha aggiunto i commi 2-bis, ter e quater all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.



5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

L'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio, proporzionato alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di comportamento prescritte dal Modello 231, rappresenta requisito essenziale per una piena efficacia del Modello adottato.

L'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto specifica, infatti, che il Modello 231 deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Tale sistema disciplinare trova applicazione a prescindere sia dalla rilevanza penale della condotta sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. Le sanzioni, infatti, potranno avere luogo anche in caso di violazione dei soli principi sanciti dal Modello, senza la realizzazione di un reato o un illecito amministrativo o anche se tale violazione non determini responsabilità diretta dell'Ente.

5.2 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli amministratori della Banca, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, e tutti i componenti del Collegio Sindacale, i quali, a seconda delle rispettive competenze, provvederanno ad assumere le iniziative più opportune coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (ad esempio può essere proposta all'Assemblea dei Soci la revoca con effetto immediato del mandato per giusta causa).

5.3 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

Qualora le regole di comportamento siano state violate da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve informare tempestivamente tutti i componenti del Collegio Sindacale ed i membri del Consiglio di Amministrazione, affinché l'organo amministrativo possa proporre all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvedere agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Costituisce illecito disciplinare la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello 231, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti - tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni - che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Nella contrattazione collettiva nazionale non è previsto per i dirigenti alcun codice disciplinare né alcuna sanzione disciplinare conservativa, la Banca, pertanto, potrà valutare come le predette violazioni costituiscano adeguato motivo che giustifichi la risoluzione del rapporto di lavoro con il dirigente medesimo.

5.5 Misure nei confronti del personale dipendente

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello 231 e dal Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza deve esserne tempestivamente informato e, con esso, l'Amministratore Delegato. Tale segnalazione deve pervenire dal soggetto che abbia rilevato il comportamento illecito. Fatti i riscontri del caso, l'OdV ne fornisce una relazione circostanziata all'Amministratore Delegato e al responsabile della Direzione Personale, per l'avvio del procedimento disciplinare,

 Banca del Fucino Gruppo Bancario Igea Banca	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01	
	Codice: (BDF)-GOV-DNV-MOG-02	Pubblicato il: 03/01/2023

secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 48 del vigente "CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" (19 dicembre 2019).

I provvedimenti disciplinari adottabili sono i seguenti:

- rimprovero verbale, in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate;
- rimprovero scritto, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ancorché non lieve, comunque, non grave;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- licenziamento per giustificato motivo, in caso di notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;
- licenziamento per giusta causa, in caso di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda la fiducia del rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Confermata la sussistenza della violazione, l'Amministratore Delegato deve fornire, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata. Decorsi i termini di legge a tutela del lavoratore l'eventuale provvedimento è irrogato in maniera tempestiva, ispirandosi a criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione irrogata.

La recidiva costituisce aggravante ai fini della valutazione della sanzione da irrogare.

5.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da altri destinatari, esterni alla Banca, quali i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti ed i partner commerciali, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto.



A tal fine, è stata valutata la necessità di inserire specifiche clausole contrattuali per regolare i rapporti con alcune tipologie di collaboratori esterni e di Fornitori (compresi consulenti ed outsourcers), secondo le prescrizioni di cui al Decreto 231.

In particolare, è stata elaborata la seguente clausola che dovrà essere inserita nel testo contrattuale stipulato con i fornitori e collaboratori esterni:

" Clausola contrattuale in materia di D. Lgs. 231/2001

La SOCIETA' INCARICATA/COLLABORATORE/CONSULENTE prende atto che Banca del Fucino ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello"), i cui contenuti sono allegati al presente contratto (Allegato), che la SOCIETA' INCARICATA dichiara espressamente di ben conoscere e di accettare.

La SOCIETA' INCARICATA/COLLABORATORE/CONSULENTE prende atto ed accetta che, in caso di mancato rispetto dei principi e delle norme previste dal Modello, Banca del Fucino potrà espressamente risolvere di diritto il contratto ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile.

La SOCIETA' INCARICATA/COLLABORATORE/CONSULENTE si impegna, altresì, a comunicare a Banca del Fucino i provvedimenti, anche non definitivi (sentenza o decreto penale di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 del Codice di procedura penale) pronunciati dall'Autorità Giudiziaria nei confronti della SOCIETA' INCARICATA/COLLABORATORE/CONSULENTE o dei suoi dipendenti o dei componenti degli organi sociali, per i reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni".