BPER: | BANCA PRIVATE CESARE PONTI

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## Parte Generale

Milano, 17/07/2024

**Aggiornamenti del documento**

| Versione | Data di approvazione | Descrizione sintetica modifiche |
|---|---|---|
| *1* | *8/03/2023* | *Emanazione* |
| *2* | *17/07/2024* | *Aggiornamento per modifica dell'assetto organizzativo, ampliamento del catalogo dei reati presupposto e modifica dell'impianto del Modello* |

## GLOSSARIO

**ABI**: Associazione Bancaria Italiana.

**Apicali**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001.

**Attività a rischio**: attività svolte dalla Banca, nel cui ambito possono, in linea di principio, crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006, così come identificate nella Parte Speciale del Modello.

**Autorità Pubbliche di Vigilanza**: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono Autorità Pubbliche di Vigilanza Consob, Banca d'Italia, Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

**Banca o BCP**: Banca Cesare Ponti S.p.a.

**Capogruppo:** BPER Banca S.p.a.

**C.C.**: Codice Civile.

**C.C.N.L.**: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente, attualmente in vigore ed applicati dalla Società.

**C.d.A.**: Consiglio di Amministrazione.

**Codice Etico:** adottato dalla Banca ai sensi del D.lgs. 231/2001, è un documento con cui la Banca enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

**Controllate:** Società Controllate da BPER Banca ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

**C.P.**: Codice Penale.

**D.lgs. 231/2001 o Decreto**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

**Enti pubblici economici**: Enti che esercitano in via principale e prevalente un'impresa, avvalendosi di strumenti privatistici. Rimane il legame con la Pubblica Amministrazione in quanto gli organi di vertice sono nominati in tutto o in parte dai Ministeri competenti per il settore in cui opera l'ente (ad esempio: ISTAT).

**Funzionigramma**: documento in cui sono indicate le singole Unità Organizzative/funzioni della Banca, nonché le responsabilità poste in capo a ciascuna di esse.

**GDPR:** Regolamento (UE) n. 2016/679, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese *General Data Protection Regulation*).

**Gruppo**: BPER e le Banche e Società da essa direttamente controllate ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del Codice Civile.

**Incaricato di Pubblico Servizio**: chi, ex art. 358 c.p., a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, intendendosi per tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

**Legge 146/2006:** Legge del 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

**Legge 262/2005**: Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari.

**Linee Guida ABI:** Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 in quanto redatte da associazione rappresentativa di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia).

**Linee Guida Confindustria:** Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 (rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 in quanto redatte da associazione rappresentativa di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia).

**Modello / MOGC**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

**O.d.V.**: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare che ne sia effettuato l'aggiornamento.

**Organi sociali:** ai fini del presente documento, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale della Banca.

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

**Persona esercente un servizio di pubblica necessità**: chi, ex art. 359 c.p., nella sua qualità di privato: *i)* esercita una professione forense o sanitaria o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale autorizzazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi; *ii)* non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempie ad un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della Pubblica Amministrazione.

**Policy**: documenti di normativa interna che forniscono indirizzi strategici, regole comportamentali, principi ed obiettivi generali, politiche di copertura e attenuazione dei rischi.

**Processi Rilevanti 231**: processi, individuati sulla base dell'Albero dei Processi volta per volta vigente, nell'ambito dei quali si individuano le attività a rischio.

**Protocolli di Prevenzione**: Presidi di Controllo definiti sulla base degli Elementi di Presidio 231 individuati rispetto ai singoli Processi Rilevanti 231 nell'ambito dell'Attività di Valutazione dei Presidi e Gap Analysis 231.

**Pubblica Amministrazione (P.A.):** per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità Europee o di funzionario di Stato estero. Senza pretesa di esaustività: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), Garante per la protezione dei dati personali e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.

**Pubblico Ufficiale**: agli effetti della legge penale è Pubblico Ufficiale colui il quale, ai sensi dell'art. 357 c.p., esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

**Reato presupposto o Reato 231:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.

**Responsabilità Amministrativa**: responsabilità della Banca in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001 o dalla Legge 146/06 da parte di un dipendente o soggetto apicale.

**Rischi-Reato 231**: le Famiglie di Reato 231 (e.g. Reati Tributari ex Art. 25-quinquiesdecies) e le relative Fattispecie di Reato 231 che possono essere potenzialmente commesse, da parte di un soggetto apicale o sottoposto all'altrui direzione, nell'interesse o vantaggio della Banca, in un Processo Rilevante 231.

**Segnalazione**: ai fini del presente Modello, qualsiasi notizia avente ad oggetto una condotta potenzialmente riconducibile a un c.d. reato presupposto di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero una violazione del Modello e/o del Codice Etico, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di dette condotte.

**Soggetti segnalanti**: ai fini del presente Modello, Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Banca al fine di effettuare una Segnalazione.

**Soggetti segnalati**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione, come persona alla quale il comportamento illegittimo è attribuito o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**Soggetti Esterni**: soggetti che in forza di rapporti contrattuali, prestano servizi alla Banca per la realizzazione di specifiche attività, ai quali non si applicano le disposizioni del Modello, ma che devono comunque impegnarsi a osservare i principi sanciti nel Codice Etico della Banca.

**Sottoposti**: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto. Se, di regola, per tali soggetti assume rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato con l'ente interessato (impiegati e quadri), possono rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari, in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo degli Apicali (ad esempio, i promotori finanziari).

***Stakeholder***: persona, fisica o giuridica, che intrattiene rapporti con la Banca a qualunque titolo.

**Statuto**: Statuto Sociale della Banca, aggiornato con le modifiche apportate dall'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2022.

**TUF**: D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" e successive modifiche ed integrazioni.

**U.O.**: Unità Organizzativa della Banca.

# 1 Introduzione al regime di responsabilità amministrativa degli enti

## 1.1 Riferimenti normativi

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*», entrato in vigore il 4 luglio 2001, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico *delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (in breve: "società" o "enti"), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale - che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati illeciti penali e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Pertanto, la responsabilità amministrativa da reato degli Enti, da accertare in sede penale, si aggiunge a quella penale propria della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando:

- l'autore del reato non sia stato identificato ovvero non sia imputabile;
- il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

In base al principio di legalità, la responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente «*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (art. 2 del Decreto).

## 1.2 Ambito soggettivo del D.lgs. 231/01

Le disposizioni di cui al D.lgs. 231/01, per espressa previsione dello stesso Decreto:

- si applicano ai seguenti Enti:
  - Società di persone;
  - Società di capitali;
  - Società cooperative;
  - Associazioni con o senza personalità giuridica;
  - Enti pubblici economici;
  - Enti privati concessionari di un pubblico servizio;
  - Consorzi con attività esterna.
- non si applicano, invece, ai soggetti giuridici di seguito riportati:
  - Stato;
  - Enti Pubblici Territoriali;
  - Enti Pubblici Non Economici;
  - Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio, partiti politici e sindacati).

## 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

### *1.3.1 Criteri oggettivi*

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità sono di tre tipi:

- la realizzazione di una fattispecie di reato indicata nell'ambito del Decreto e della Legge 146/06 agli artt. 3

e 10 (o il tentativo di realizzarla, ai sensi dell'art. 26 del Decreto);

- il fatto di reato deve essere stato commesso «*nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*», come di seguito definiti (par. 1.3.1.2);
- l'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovverosia «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente* (Soggetti Apicali) oppure ancora «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (Soggetti Sottoposti).

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato ex art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo partecipativo materiale/morale alla condotta altrui unitamente alla coscienza e volontà di cooperare alla realizzazione del reato.

La responsabilità degli enti, dunque, non sussiste qualora:

- il reato commesso o tentato sia stato realizzato da soggetti diversi dagli Apicali o Sottoposti;
- gli Apicali o Sottoposti abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi;
- la fattispecie criminosa realizzata non rientri nel perimetro dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza dei tre presupposti sopraccitati (reato presupposto, autore del reato, interesse o vantaggio dell'Ente);
- il sindacato di idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo eventualmente adottato dall'Ente.

Il giudizio sull'idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto o alla Legge 146/06 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma", ovvero il Giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato il reato, nelle stesse condizioni e circostanze in cui si trovava l'agente quando ha posto in essere l'attività criminosa, al fine di verificare se i contenuti del Modello adottato dall'Ente fossero, ex ante, astrattamente idonei a prevenire i reati della medesima specie di quello verificatosi.

#### 1.3.1.1 Tipologia dei reati e degli illeciti integranti la Responsabilità degli Enti giuridici

Quanto alla tipologia dei reati cui si applica la responsabilità in esame, il Decreto, ad oggi, è applicato alle seguenti Famiglie di Reato[1]:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D.lgs. n. 231/01) [Articolo modificato dalla L.161/2017 e dal D.lgs. 14/7/2020 n. 75 art. 5, comma 1, lettera a), nonché dalla L. 137/2023 e dal D.L. 19/2024]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48, art. 7 e modificato dai D.lgs. nn. 7 e 8/2016 e dall'art.1, comma 11-*bis*, D.L. 21/9/2019 n.105, convertito con modificazioni dalla L.18/11/2019 n.133]
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 15/07/2009 n. 94, art. 2, comma 29, modificato dalla L. 27/05/2015 n.69]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.lgs. 231/2001) [Articolo modificato dalla L. 6/11/2012 n. 190 art. 1, comma 77, lettera a), dalla L. 9/1/2019 n.3 art.1, comma 9, lettera b) e dal D.lgs. 14/7/2020 n.75 art. 5, comma 1, lettera b)]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. 25/09/2001 n. 350, conv., con modificazioni, in L. 23/11/2001 n. 409; modificato poi dalla L. 23/07/2009 n. 99 art. 17, comma 7, lettera a), modificato dal D.lgs. 125/2016]

[1] Al fine di garantire una maggiore fruibilità del documento, sono state indicate nel presente paragrafo unicamente le "famiglie di reato", rinviando ad apposito Elenco Reati 231, allegato al Modello, il dettaglio delle singole fattispecie di reato e illeciti che compongono tali "famiglie".

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D. Lgs. n. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99 art. 17, comma 7, lettera b)]
- Reati societari (art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 11/04/2002 n. 61, art. 3; modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262 artt. 31 e 39, poi dalla L. 6/11/2012 n.190 art.1 comma 77, poi dalla L. 27/5/2015 n. 69 art. 12, comma 1, e ancora dal D.lgs.15/03/2017 n.38 art.6, comma 1, nonché dal D.lgs. 19/2023]
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 14/01/2003 n. 7, art. 3]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 09/01/2006 n. 7, art.3]
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5; modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38 art. 10, dal D.lgs. 04/03/2014 n. 39 art.3, comma 1 e dalla L.29/10/16 n.199 art.6, comma 1]
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 18/04/2005 n. 62, art. 9]
- Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2007 n. 123, art. 9 e successivamente sostituito dal D. Lgs. 09/04/2008 n. 81, art. 300]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D. Lgs. 21/11/2007 n. 231, art. 63 e modificato dalla Legge 15/12/2014 n. 186, art. 3, comma 5, da ultimo sostituito dall'art. 72, comma 3, D.lgs. 21/11/2007, n. 231, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.lgs. 25/5/2017, n. 90, così come modificato dal D.lgs.195/2021]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e modificato dalla L. 137/2023]
- Delitti in materia di violazione dei diritti di autore (art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99, art. 15, comma 7, modificato dalla L. 93/2023]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2009 n. 116, art. 4, comma 1, come sostituito dal D.lgs. 07/07/2011 n. 121 art. 2]
- Reati transnazionali (Legge 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10)
- Reati ambientali (art.25-*undecies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 07/07/2011 n. 121, art. 2, comma 2, poi modificato dalla L. 22/5/2015 n. 68 art. 1, comma 8 e modificato dal D.lgs. 21/2018, nonché dalla L. 137/2023]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-*duodecies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 16/07/2012 n. 109, art. 2, comma 1, poi modificato dall'art.30, comma 4, della Legge 17/10/2017 n.161]
- Razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 20/11/2017 n. 167, art.5, comma 2]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-qua*terdecies* D.lgs.231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 3/5/2019, n.39, art. 5, comma 1]
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. 26/10/2019, n. 124, art. 39, comma 2, convertito con modificazioni dalla L. 19/12/2019, n.157, modificato dall'art. 5, lettera c), del D.lgs. 14/07/2020, n. 75 e dall'art. 5 del D. Lgs. 04/10/2022, n.156]
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1, lettera d) del D.lgs. 14/07/2020, n. 75]
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-spetiesdecies D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L.09/03/2022, n.22]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.lgs. 231/2001) [Articolo introdotto dalla L. 09/03/2022 n. 22]

#### 1.3.1.2 Interesse e/o vantaggio

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in esame è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti citati nel paragrafo precedente (i.e., Soggetti Apicali o Sottoposti) nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due vocaboli (i.e., interesse e vantaggio) esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo:

- per integrare il requisito dell'"interesse", di natura soggettiva, è sufficiente che il fatto sia stato commesso con l'intento, sussistente *ex ante*, di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- il requisito del "vantaggio", di natura oggettiva, attiene invece al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, valutato *ex post*, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

I caratteri essenziali dell'**interesse** sono stati individuati nella: *i)* oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; *ii)* concretezza, intesa come inscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; *iii)* attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come di mero pericolo; *iv)* non necessaria rilevanza economica, ma riconducibilità anche a una specifica politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all'ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: *i)* diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'ente, ovvero~~,~~ indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'ente; *ii)* economico/patrimoniale (ad esempio, la realizzazione di un profitto), oppure non economico/patrimoniale (ad esempio, una maggiore competitività sul mercato).

L'ente risponde altresì se il suo interesse o vantaggio coesiste con l'interesse o il vantaggio della persona fisica (Apicale o Sottoposto) che ha commesso il reato presupposto.

Il Decreto prevede che la responsabilità della persona giuridica non sussista solo qualora il reo abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, a prescindere dal fatto che, in concreto, anche l'ente ne abbia tratto un eventuale vantaggio, indiretto e fortuito.

#### 1.3.1.3 Interesse di "gruppo"

Sul tema dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 nell'ambito dei gruppi di società e, in particolare, sulle modalità con cui un illecito posto in essere nell'ambito dell'attività di una società appartenente ad un gruppo possa estendersi alla capogruppo (c.d. *holding*) o ad altre imprese facenti parte del medesimo gruppo, in assenza di espressa previsione normativa, la giurisprudenza si è pronunciata più volte, giungendo ad esprimere diversi orientamenti.

La Corte di cassazione è giunta (Cass., sez. II, 9 dicembre 2016, n. 52316) ad affermare che è ammissibile una responsabilità, ai sensi del D.lgs. 231/2001, della società capogruppo (o di altra società del gruppo) per reati commessi nell'ambito dell'attività delle società controllate/collegate in presenza di due condizioni: *i)* nella commissione del reato, unitamente al soggetto che agisce per conto della controllata/collegata, deve aver concorso anche un soggetto legato da un rapporto qualificato (apicale/subordinato) alla *holding* o alla diversa società appartenente al medesimo gruppo; *ii)* deve potersi verificare in concreto – cioè senza alcun automatismo – che l'illecito è stato commesso nell'interesse o a vantaggio anche della *holding* o della diversa società del gruppo coinvolta.

Quanto a quest'ultimo aspetto, la Corte ha affermato che non può considerarsi sufficiente il richiamo automatico ad un generico "interesse di gruppo" per ritenere soddisfatto il presupposto previsto dall'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001, il quale richiede che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente chiamato a risponderne.

Da ciò deriva il superamento dell'orientamento espresso da taluna giurisprudenza di merito, secondo il quale per fondare l'estensione della responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001 era ritenuta sufficiente la sussistenza di un interesse comune della controllante nel reato commesso dalla controllata, individuabile anche nella semplice prospettiva della partecipazione agli utili (G.i.p. Trib. Milano, 20 settembre 2004, in *Foro it*., 2005, II, 556). In altre parole, per la Cassazione, per aversi l'estensione della responsabilità non basta che la capogruppo o altra società del gruppo abbiano ricavato dalla commissione dell'illecito un vantaggio

patrimoniale, generico e indiretto, consistente in un aumento della redditività e del valore del gruppo nel suo complesso; occorre che nella commissione dell'illecito da parte della controllata/collegata sia stato anche concretamente perseguito l'interesse della diversa società o realizzato un suo specifico vantaggio.

L'interpretazione fornita dalla Suprema Corte nella citata pronuncia richiede che, per poter estendere la responsabilità a livello infragruppo, sia puntualmente dimostrata la sussistenza dei requisiti richiesti dal D.lgs. 231/2001 per l'attribuzione dell'illecito amministrativo all'ente. Ciò in quanto il gruppo non costituisce un autonomo centro di imputazione rispetto alle società che lo compongono, le quali conservano la propria autonomia e soggettività giuridica; da ciò discende l'esigenza che, per ciascuna di esse, venga vagliata – in concreto e con rigore – la sussistenza dei presupposti richiesti dal D.lgs. 231/2001, onde evitare che si realizzi un'estensione interpretativa *in malam partem* di una disciplina che, sebbene formalmente amministrativa, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale.

#### 1.3.1.4 Interesse e/o vantaggio nei reati colposi

La normativa sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti è, di regola, basata su reati presupposto di natura dolosa.

L'introduzione di fattispecie colpose all'interno del catalogo dei reati presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/2001 (lesioni e omicidio colposi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro *ex* art. 25-*septies* e delitti colposi contro l'ambiente *ex* art. 25-*undecies*) ha tuttavia riproposto l'assoluta centralità della questione inerente alla matrice soggettiva dei criteri di imputazione.

Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt'al più possibile ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio, da cui deriva un evento lesivo).

Sul tema si è espressa la Corte di Cassazione in numerose occasioni, tra cui, per la particolare significatività, si richiama la sentenza Cass. Pen, SS.UU., 18 settembre 2014, n. 38343 (caso Thyssenkrupp), nella quale si afferma che *"i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico. Tale soluzione non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio.* […] *D'altra parte, tale soluzione interpretativa, oltre a essere logicamente obbligata e priva di risvolti intollerabili dal sistema, non ha nulla di realmente creativo, ma si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito; e senza, quindi, alcun vulnus ai principi costituzionali dell'ordinamento penale. Tale soluzione non presenta incongruenze: è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente. A maggior ragione vi è perfetta compatibilità tra inosservanza della prescrizione cautelare ed esito vantaggioso per l'ente.* […] *Orbene, con riguardo ad una condotta che reca la violazione di una disciplina prevenzionistica, posta in essere per corrispondere ad istanze aziendali, l'idea di profitto si collega con naturalezza ad una situazione in cui l'ente trae da tale violazione un vantaggio che si concreta, tipicamente, nella mancata adozione di qualche oneroso accorgimento di natura cautelare, o nello svolgimento di una attività in una condizione che risulta economicamente favorevole, anche se meno sicura di quanto dovuto".*

#### 1.3.1.5 Colpa di organizzazione

La Cassazione Penale (con Sentenza n. 23401/2022 c.d. "Salini Impregilo-bis") ha avuto occasione di rilevare che la "colpa di organizzazione", fondamento della responsabilità dell'Ente, è da riscontrarsi in un effettivo deficit organizzativo della Società, consistente in un difetto gestionale derivante dalla mancata adozione delle cautele necessarie a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi. La mera commissione di un reato presupposto non può essere ritenuta circostanza sufficiente – di per sé – a condurre ad una valutazione di inidoneità del Modello 231, non avendo il legislatore ritenuto di punire l'Ente secondo un criterio di responsabilità oggettiva, bensì, appunto, per colpa.

Inoltre, l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 include altresì tra le condizioni esimenti della responsabilità dell'Ente quella di aver affidato il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento […] a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". In proposito la Corte coglie l'occasione per affermare un principio generale estremamente rilevante: la lacuna o il punto di debolezza di un Modello possono condurre a ravvisare una responsabilità dell'Ente soltanto ove abbiano avuto un'efficienza causale nella commissione del reato presupposto da parte del soggetto apicale.

Infine, perché l'Ente possa sottrarsi alla responsabilità da reato per fatto dei soggetti in posizione apicale, l'art. 6 D.lgs. 231/2001, richiede inoltre che costoro abbiano commesso il reato "eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione". Il concetto di elusione fraudolenta fa riferimento a una condotta "ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, tale da frustrare con l'inganno il diligente rispetto delle regole da parte dell'ente". In sostanza, l'esonero dell'Ente dalla responsabilità da reato può trovare una ragione giustificativa solamente in quanto la condotta dell'organo apicale rappresenti una dissociazione dalla politica d'impresa, tale per cui il reato costituisca il "prodotto di una scelta personale ed autonoma della persona fisica", realizzata non già per effetto di inefficienze organizzative societarie, quanto, piuttosto, "nonostante un'organizzazione adeguata, poiché aggirabile, appunto, soltanto attraverso una condotta ingannevole".

### *1.3.2 Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità*

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una "colpa in organizzazione".

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standard* doverosi» attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente, difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a *deficit* strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

## 1.4 Reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- la società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e, qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti presupposto indicati nel D. lgs. 231/2001 (ad esclusione dei reati colposi) e dall'art. 10 della Legge 146/06, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## 1.6 Sanzioni a carico degli Enti

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la **sanzione pecuniaria**, che il Giudice determina

tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni interdittive** si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive – applicabili solo nei casi espressamente previsti dagli articoli 24, 24-*bis*, 24-*ter,* 25, 25-*bis*, 25-*bis*.1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quate*r.1, 25-*quinquies*, 25-*septies*, 25-*octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-undecies 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies* del Decreto, nonché ai reati transnazionali previsti dalla L. 16/03/2006, n. 146, artt. 3 e 10 – sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario giudiziale, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione

temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua Unità Organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive»: tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni. Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate. A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

## 1.7 Misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti della società sottoposta a procedimento ai sensi del D.lgs. 231/2001 può essere applicata, in via cautelare, una sanzione interdittiva ovvero disposto il sequestro preventivo o conservativo.

La misura cautelare interdittiva – che consiste nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – è disposta in presenza di due requisiti:

a) quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti);

b) quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo:

- il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non essendo necessario che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa;
- il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili della società, nonché in relazione a somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

Anche in tale contesto, come nell'ambito delle sanzioni, assume rilievo l'art. 23 del Decreto relativo al suddetto reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive».

## 1.8 Azioni che escludono la responsabilità amministrativa

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da soggetti in c.d. «posizione apicale» e la società provi che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- ha affidato ad un organo interno – c.d. Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento;
- i soggetti in c.d. «posizione apicale» hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte del c.d. Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del Decreto dispone inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in

relazione ai reati da prevenire;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Il Modello dovrà prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente; dovrà altresì essere divulgato in modo tale da poter escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della società, o per conto della stessa, possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e da evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali.

Il Modello dovrà, altresì, prevedere un sistema di segnalazione che consenta 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, Gestione e Controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. I canali individuati per le segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di "esimente" dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dai c.d. «sottoposti», ma sia accertato che la società, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto la società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che preveda, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali - manuali ed informatiche - destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato i contenuti del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e relativi allegati, delle procedure aziendali, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di promuoverne l'aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, affinché il Modello possa dirsi non solo adottato, ma anche efficacemente attuato deve prevedersi:

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

## 1.9 Azioni che circoscrivono la responsabilità amministrativa

L'art. 17 del Decreto prevede forme di limitazione della responsabilità qualora l'ente:

- abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque adoperato in tale senso;

- abbia 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;
- abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Sussistendo tali condizioni, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, all'ente non vengono applicate, in caso di condanna, le sanzioni interdittive, ovvero vengono revocate - ai sensi dell'art. 50 comma 1 del Decreto - le misure cautelari interdittive.

Il Decreto prevede all'art. 12, forme di riduzione della sanzione pecuniaria nella misura della metà, qualora:

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

La riduzione della sanzione pecuniaria è da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha:

1) risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato in tale senso;
2) 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.

Sussistendo entrambe le condizioni, la sanzione pecuniaria sarà ridotta dalla metà ai due terzi.

# 2 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

## 2.1 Finalità del Modello

La realizzazione di un Modello costituisce una "facoltà" per la Banca e non un obbligo giuridico; la sua omessa adozione, pertanto, non è normativamente sanzionata.

Tuttavia, BCP - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, degli azionisti e dei dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali adottare e aggiornare nel tempo un proprio Modello, il quale è oggetto di specifica approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'adozione e l'attuazione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all'osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Di conseguenza, sotto il profilo organizzativo, la Banca ritiene che l'adozione del Modello possa coadiuvare anche il raggiungimento dei seguenti risultati:

- *Contribuire alla prevenzione della commissione di illeciti di diversa natura.*

  Il Modello è un documento di natura "polifunzionale": sebbene, *in primis*, esso sia volto a prevenire la realizzazione degli specifici reati previsti dal D.lgs. 231/2001, la sua adozione ed efficace attuazione contribuisce altresì alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti di natura civile e penale.

- *Aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società.*

  Il Modello realizza meccanismi di controllo e comportamenti che promuovono il rispetto della normativa interna ed esterna.

- *Migliorare la competitività nel mercato nazionale ed internazionale*.

  Il Modello costituisce una forma di garanzia per i c.d. "portatori di interessi" (gli *Stakeholders*, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, istituzioni - che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica. Rendendo la Banca sempre più etica agli occhi dei "terzi", si rafforza l'immagine di BCP nell'opinione pubblica, con conseguente aumento di fiducia nei rapporti d'affari tra la Società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ed acquisita).

- *Migliorare l'ambiente interno di lavoro.*

  Il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

In conclusione, il Modello permette alla Banca sia di tutelare il proprio patrimonio sociale, evitando l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, sia di realizzare una gestione organizzata dell'Impresa più consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico.

### *2.1.1 Aggiornamento e miglioramento continuo del Modello*

Il Modello di BCP è mantenuto aggiornato anche in ottica di miglioramento continuo e allineamento alle linee guida di riferimento e alle best practices, nonché al variare del contesto interno ed esterno della Banca.

La Banca, in considerazione della profonda evoluzione delle proprie dimensioni aziendali derivanti dal perfezionamento delle operazioni straordinarie di fusione per incorporazione di Optima SIM S.p.A. e del conferimento del ramo d'azienda Private della Capogruppo nella Banca avvenute tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, e, pertanto, delle conseguenti modifiche organizzative intervenute, ha ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del Modello mediante adozione di un approccio "per processi", anche alla luce delle best practices di riferimento.

Pertanto, l'attuale struttura del Modello, come descritta più dettagliatamente nel Paragrafo successivo, è il risultato di un intervento di complessiva razionalizzazione, funzionale ad efficientarne la gestione nel continuo.

## 2.2 Struttura del Modello

Il Modello si articola, oltre che nella presente Parte Generale, in una Parte Speciale e negli allegati. Tutti gli elementi citati sono parte integrante del Modello.

Nella presente **Parte Generale**, dopo aver richiamato i principi generali del Decreto, sono illustrati gli elementi di impianto del Modello (e.g. Destinatari, struttura organizzativa, componenti e attori del più ampio Sistema dei Controlli Interni della Banca e del Gruppo aventi efficacia anche ai fini del Decreto, Organismo di Vigilanza e connessi flussi informativi, Codice Etico, informazione e formazione, sistema disciplinare).

Nello **Statuto dell'Organismo di Vigilanza** (in allegato) sono approfondite le previsioni inerenti a: compiti, composizione, durata in carica, poteri, requisiti e risorse dell'Organismo; segnalazione di illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 (c.d. *whistleblowing*); flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e da parte dello stesso; rapporti tra l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e gli Organismi di Vigilanza delle Controllate.

Nel **Sistema disciplinare** (in allegato) sono approfondite le misure applicabili in caso di illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, nonché negli allegati e/o nel Codice Etico.

La **Parte Speciale del MOGC** è costituita dall'insieme delle Parti Speciali, le quali sono definite e predisposte secondo un approccio "per processi".

In particolare, la Parte Speciale del MOGC per Processi si compone di singole Parti Speciali, a loro volta articolate in «Attività a Rischio»[2], ciascuna delle quali fa riferimento a gruppi di Macro-Processi e Processi considerati "Rilevanti 231"[3], che presentano affinità in termini di rischi-reato e connesse modalità esemplificative, nonché presidi di controllo (i.e. principi di comportamento e protocolli di prevenzione).

Le singole Parti Speciali, in particolare, illustrano i seguenti principali elementi:

- i Macro-Processi e Processi Rilevanti 231 trattati, con indicazione dei relativi owner come individuati nell'Albero del Gruppo BPER (capitolo "Anagrafica");
- una sintesi delle finalità e dei contenuti delle singole Parti Speciali (capitolo "Premessa");
- l'elenco delle Attività a Rischio trattate, come sopra definite quali gruppi di Macro-Processi e Processi Rilevanti 231 affini (capitolo "Attività a Rischio 231");
- per ciascuna Attività a Rischio 231:
    - l'elenco dei Macro-Processi Rilevanti 231 trattati e la relativa descrizione ai fini della specifica Parte Speciale. Si evidenzia che, in taluni casi, i Macro-Processi possono fare riferimento a molteplici variabili rilevanti *ex* D.lgs. 231/01 tra loro differenti (i.e. rischi-reato e connesse modalità esemplificative, presidi di controllo): in tal caso gli stessi potranno essere trattati, con declinazioni differenti, in più di una Parte Speciale e, all'interno di queste, in più di una Attività a Rischio;
    - i rischi-reato 231, ossia i rischi potenziali di commissione di reati presupposto nell'ambito dei Macro-Processi Rilevanti 231 trattati nell'Attività a Rischio di volta in volta considerata;
    - i principi di comportamento (obblighi/divieti) in considerazione dell'insieme complessivo dei rischi-reato potenzialmente rilevanti per i Macro-Processi Rilevanti 231 trattati nell'Attività a Rischio di volta in volta considerata;
    - i principi di controllo (c.d. Protocolli di Prevenzione) aventi efficacia ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231 nell'ambito dei Macro-Processi Rilevanti 231 trattati.

Si evidenzia che costituisce parte integrante del Modello anche la **normativa interna di BPER e di BCP**

[2]Livello di aggregazione appositamente individuato ai fini del MOGC, in ottica di ulteriore efficientamento e semplificazione del relativo framework documentale. Tale soluzione rappresentativa, consente una significativa razionalizzazione dei contenuti del MOGC Parte Speciale, grazie all'esposizione di *(i)* rischi-reato, *(ii)* modalità esemplificative di relativa commissione, *(iii)* principi di comportamento e *(iv)* protocolli di prevenzione in via congiunta per i Macro-Processi Rilevanti 231 che presentano le affinità sopra citate.

[3] Per "Macro-Processo o Processo Rilevante 231" s'intendono i macro-processi o i processi dell'Albero dei Processi del Gruppo BPER (fino al 3° livello: i.e., Area – Macro-Processo – Processo) per cui può essere identificabile, in astratto, un Rischio-Reato 231, ossia uno scenario di potenziale commissione, da parte di un soggetto apicale o sottoposto all'altrui direzione, nell'interesse o vantaggio di BCP, di una delle Fattispecie di Reato 231 ricomprese tra i Famiglie di Reato 231. Si precisa che la responsabilità della Banca può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo.

individuata quale rilevante ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231, sulla base di apposite attività di ricognizione e valutazione degli elementi di presidio (e.g. livelli autorizzativi, segregazione dei compiti, attività di controllo e monitoraggio, tracciabilità) rispetto ai Macro-Processi e Processi Rilevanti 231 (tali attività, fra l'altro, hanno previsto specifici momenti di condivisione e validazione con gli owner di detti Macro-Processi / Processi). Le previsioni contenute nella richiamata normativa interna declinano i Protocolli di Prevenzione formalizzati nelle Parti Speciali, favorendone la concreta attuazione da parte dei Destinatari.

A tal proposito e al fine di agevolare i Destinatari, si precisa che – ferma la necessità che gli stessi Destinatari osservino sistematicamente le previsioni dell'intero corpo normativo interno – sono disponibili specifici strumenti di raccordo (c.d. **Layer di Collegamento 231**) tra le Parti Speciali, nonché le Attività a Rischio, i Macro-Processi e i Processi Rilevanti 231 trattati nelle stesse, e la normativa interna volta per volta individuata quale rilevante ai fini del Modello.

La **Parte Speciale**, oltre alle singole Parti Speciali sopra illustrate, si compone anche di una **"Introduzione"**, che si pone l'obiettivo di rappresentarne l'articolazione ed esporre in forma consolidata Principi di comportamento e Protocolli di Prevenzione trasversalmente rilevanti per più Parti Speciali. Tali Principi di comportamento e Protocolli di Prevenzione sono dunque da osservare in via integrativa rispetto ai contenuti delle singole Parti Speciali.

Si rimanda, infine, al **"Regolamento del Processo di Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01"** per la descrizione di ruoli e responsabilità nonché metodologie funzionali all'aggiornamento del presente Modello.

## 2.3 Principi ispiratori del Modello

Il Modello, al fine di prevenire e reprimere efficacemente la commissione o tentata commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01 o dalla L. n. 146/06, deve soddisfare le esigenze ed i requisiti previsti dagli articoli 6, comma 3, e 7 (illustrati al paragrafo 1.8).

In attuazione di quanto sancito da tali disposizioni normative, i principi fondamentali che hanno orientato la realizzazione e guidano l'aggiornamento del Modello sono:

- l'identificazione dei principi etici e delle norme di condotta atti a prevenire comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalla L. 146/2006;
- l'individuazione, nell'organizzazione dell'ente, dei soggetti da considerare in posizione apicale o sottoposti alla vigilanza degli apicali;
- l'individuazione dei processi aziendali "rilevanti" ai sensi della normativa in materia ossia nel cui ambito è stato rilevato il rischio teorico e potenziale di commissione di uno dei reati o illeciti indicati dal Decreto;
- l'adozione di specifici principi di comportamento e protocolli di prevenzione e la programmazione della collegata formazione e manutenzione;
- la creazione di un sistema di informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari dello stesso; tale sistema è soggetto ad un aggiornamento costante affinché sia efficace nel tempo;
- l'introduzione delle misure ragionevolmente necessarie a prevenire tentativi di elusione fraudolenta del Modello da parte dei soggetti apicali;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza e la definizione di uno Statuto affinché ne siano chiaramente definiti compiti, responsabilità e poteri e l'Organismo di Vigilanza possa vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento;
- la regolamentazione dei flussi di informazione tra i vari soggetti apicali e sottoposti, tra questi ed altri organi dell'ente, e, in maniera specifica, rispetto all'Organismo di Vigilanza;
- la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari nei confronti dei Destinatari del Modello volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni da esso previste.

## 2.4 Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza nell'ambito dell'esercizio degli incarichi e delle funzioni attribuite dalla Banca, dai seguenti soggetti, che sono definiti, ai fini del presente documento, "*Destinatari del Modello*":

- Componenti degli **Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza 231**, quali il Consiglio di Amministrazione

e il Collegio Sindacale;

- **Dipendenti** (personale di prima, seconda e terza area professionale, nonché i Private Banker; quadri direttivi; dirigenti);
- **Dipendenti** di società del Gruppo in **distacco presso la Banca**, limitatamente ad eventuali attività svolte nell'ambito della stessa;
- **Collaboratori** che, pur non rientrando nelle categorie dei Dipendenti, operano per BCP e sono sotto il controllo e la direzione della Banca (a titolo esemplificativo e non esaustivo: agenti in attività finanziaria, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto e a progetto, lavoratori somministrati).

Non sono invece Destinatari del Modello:

- azionisti, perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i soggetti individuati quali Destinatari. Essi sono comunque destinatari del Codice Etico della Banca, che devono rispettare nei rapporti con la Società;
- "Soggetti Esterni" che, in forza di rapporti contrattuali, prestano servizi alla Banca per la realizzazione di specifiche attività; questi – nell'ambito di tali rapporti con la Banca – devono comunque impegnarsi a osservare i principi sanciti nel Codice Etico della stessa.

Nell'alveo dei "Soggetti Esterni" sono inclusi ai fini del presente Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- lavoratori autonomi;
- professionisti;
- consulenti;
- fornitori;
- Società di Revisione;
- partner commerciali;
- soggetti e/o enti che stipulano con la Banca contratti di agenzia (differenti dagli agenti in attività finanziaria).

## 2.5 Comunicazione e informazione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di BCP garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutti i Destinatari del Modello.

Tale obiettivo riguarda tutte le risorse presenti o future dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, come di seguito indicate, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello stesso. In particolare, il Modello è comunicato formalmente ai Destinatari mediante messa a disposizione con pubblicazione nella *intranet* aziendale.

I contratti con i Soggetti Esterni a BCP sopra indicati prevedono l'esplicito riferimento al rispetto dei principi del Codice Etico, con l'avvertenza che la relativa inosservanza potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

La Parte Generale del Modello ed il Codice Etico, inoltre, sono resi disponibili sul sito *internet* della società, affinché siano portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Banca intrattiene relazioni d'affari.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate in caso di modificazione e/o aggiornamento del Modello e/o del Codice Etico.

## 2.6 Formazione dei Destinatari del Modello

Successivamente all'adozione del Modello, è attuata la formazione sui suoi contenuti e aggiornamenti. Le funzioni competenti, in coordinamento con le competenti strutture di Capogruppo, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza e in collaborazione con lo stesso, definiscono annualmente il programma dei corsi di formazione, curando che sia pertinente ai ruoli ed alle responsabilità dei Destinatari.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i Destinatari. In particolare, sono organizzate attività formative:

- per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);

- per tutti i Destinatari in occasione di variazioni significative del Modello;
- per ruolo e/o Unità Organizzativa, orientate sui protocolli di prevenzione relativi ai processi in cui queste sono – anche potenzialmente - coinvolti, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i Destinatari possono rivolgersi alla Segreteria Societaria e Legale, struttura incaricata dell'aggiornamento del Modello (i.e. Presidio 231 BCP), ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa è resa tracciabile.

### *2.6.1 Formazione dei soggetti in posizione "apicale"*

La formazione dei soggetti in posizione "apicale" avviene sulla base di incontri ed iniziative di carattere formativo organizzate dalla Banca, ovvero mediante partecipazione a corsi esterni di formazione e aggiornamento specifici.

Ai fini delle previsioni in materia di formazione dei Destinatari del Modello, per soggetti in posizione "apicale" s'intendono i componenti degli Organi Sociali e i Dipendenti che rivestono ruoli di Responsabili di Unità Organizzative della Banca.

Ferma la possibilità di calibrare i contenuti delle iniziative formative in funzione delle differenti tipologie di detti soggetti, la formazione degli stessi deve essere suddivisa in due parti: una parte di tipo "generalista" e una parte di tipo "specialistico".

La formazione di tipo "generalista" deve riguardare:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- responsabilità amministrativa dell'ente: finalità del Decreto, natura della responsabilità, aggiornamenti in ambito normativo;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procederà, inoltre, all'espletamento delle seguenti attività:

- sensibilizzazione dei destinatari dell'attività formativa sull'importanza attribuita dalla Banca all'adozione di un sistema di prevenzione dei reati;
- descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato.

La formazione di tipo "specialistico" si sofferma:

- sulla descrizione delle principali aree di rischio-reato rilevanti rispetto all'operatività di competenza dei destinatari;
- sull'individuazione dei possibili autori dei reati presupposto;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i rischi-reato possono potenzialmente manifestarsi;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sui protocolli di prevenzione definiti dalla Società per evitare la commissione dei reati nelle aree di rischio identificate;
- sui comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- sui comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza ed all'attività di aggiornamento del Modello;
- sulla sensibilizzazione dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei relativi collaboratori, in relazione ai comportamenti da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto degli stessi e, in generale, del Modello adottato dalla Banca.

### *2.6.2 Formazione di altri Destinatari del Modello*

La formazione delle restanti categorie di Destinatari del Modello inizia con una nota informativa interna che, per i neoassunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, la Funzione HR in coordinamento con Capogruppo, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvede a curare la diffusione del Modello mediante corsi di formazione e aggiornamento calendarizzati e strutturati - sotto il profilo contenutistico - all'inizio dell'anno.

La formazione dei soggetti diversi da quelli in posizione c.d. "apicale" deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specialistica", di carattere eventuale e/o parziale.

I contenuti dell'attività formativa sono sostanzialmente coincidenti a quelli già illustrati per i soggetti in posizione "apicale", con le opportune differenze legate alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita.

Con riferimento alla formazione "specialistica", essa sarà erogata unicamente ai soggetti coinvolti in attività a rischio e/o in protocolli di prevenzione, limitatamente a quanto di loro responsabilità.

### *2.6.3 Formazione dell'Organismo di Vigilanza*

La formazione all'Organismo di Vigilanza è volta a fornire allo stesso una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello organizzativo e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società, nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo.

Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione:

1) a convegni o seminari in materia di D.lgs. 231/2001;

2) a riunioni con esperti in materia di responsabilità amministrativa delle società (D.lgs. 231/2001) o in materie penalistiche;

3) in particolare, con riferimento alla comprensione del Modello e dei protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Banca, mediante la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per i soggetti in posizione c.d. "apicale".

## 2.7 Modello, Codice Etico, Sistema Disciplinare e Linee Guida ABI

### *2.7.1 Modello, Codice Etico, Sistema Disciplinare*

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico vigente nella Società, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità. Sotto tale profilo:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Banca in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere i principi etici e di comportamento riconosciuti come propri dalla Società e sui quali BCP richiama l'osservanza di tutti coloro che hanno rapporti giuridici con la stessa. Il Codice Etico è parte integrante del Modello e costituisce il primo strumento di prevenzione di ogni reato;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (illeciti che possono comportare una responsabilità amministrativa da reato della Banca in base alle disposizioni del Decreto) e si applica ai soggetti individuati come Destinatari del Modello a norma del paragrafo 2.4 del presente documento;
- il rispetto delle disposizioni complessivamente contenute nel Modello - nonché negli allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso - trova la sua effettività con la previsione di un adeguato Sistema Disciplinare.

Affianco al *set* normativo rappresentato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 e relativi allegati, la Banca ha adottato altresì il "Codice interno di autodisciplina del Gruppo BPER" – concettualmente distinto dal Codice Etico – il quale contiene le regole di comportamento generali per esponenti, dipendenti e collaboratori in tema di gestione dei possibili conflitti tra l'attività aziendale e l'interesse personale, nonché la Policy sulle operazioni personali contenente le regole di gestione delle operazioni personali rilevanti per le normative Mifid e Mar.

### *2.7.2 Modello e Linee Guida delle Associazioni di Categoria*

In forza di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.

L’Associazione Bancaria Italiana (ABI), cui BCP è associata, ha emanato specifiche Linee Guida nel maggio del 2002, aggiornate nel febbraio del 2004 ed integrate con successive circolari, le quali sono state ritenute dal Ministero predetto idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto.

Altresì Confindustria ha emanato specifiche Linee Guida nel marzo 2002, provvedendo poi ad aggiornarle più volte; l’ultimo aggiornamento è stato effettuato nel giugno 2021. Tali Linee Guida sono state ritenute dal Ministero di Giustizia idonee ai fini della prevenzione degli illeciti di cui al Decreto.

Il Modello della Banca è stato predisposto ispirandosi alle Linee Guida redatte da ABI e da Confindustria.

# 3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel Gruppo

Le Banche e le Società del Gruppo italiane (tra i quali "Banca Cesare Ponti"), o che comunque prestino la propria operatività in Italia, qualora si presentino idonee (di seguito indicate anche, per semplicità "Controllate", ai fini dell'adozione del Modello nel Gruppo) e in ogni caso nel rispetto della loro autonomia gestionale e del proprio specifico assetto societario, operativo, di governo e controllo:

- adottano un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo valido ai sensi ed ai fini di cui al D.lgs. 231/2001;
- provvedono alla nomina di un Organismo di Vigilanza.

La Capogruppo BPER, consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte delle Controllate, come sopra definite, comunica alle stesse, con le modalità ritenute più opportune, i principi e le linee guida da seguire per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Ai fini dell'adozione autonoma del proprio Modello, con delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione e sotto la propria responsabilità, le Controllate fra l'altro individuano le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Nella predisposizione e nel continuo aggiornamento del proprio Modello, le Controllate si ispirano ai principi e ai criteri su cui si basa il Modello della Capogruppo, ferma la necessità di condurre un'autonoma analisi delle proprie attività a rischio e adottare di conseguenza idonee misure di prevenzione, tenendo in considerazione la struttura e i contenuti del presente Modello, per quanto rilevanti e/o applicabili rispetto al proprio specifico assetto societario, operativo, di governo e controllo. Le Controllate informano la competente struttura della funzione Compliance di BPER Banca in merito a eventuali aspetti problematici riscontrati nell'ispirarsi ai principi e ai criteri su cui si basa il Modello della Capogruppo, rappresentando alla stessa – prima dell'approvazione del Modello da parte dei rispettivi Organi sociali – la soluzione che intendono di conseguenza adottare. Fintanto che il Modello non è approvato, le società comunque adottano ogni misura idonea per prevenire i rischi ex D.lgs. 231/2001. Resta inoltre fermo che l'opinione eventualmente fornita dalla Capogruppo non limita in alcun modo l'autonomia, tanto degli Organismi di Vigilanza quanto dei Consigli di Amministrazione delle singole Controllate, di assumere le decisioni ritenute più adeguate in relazione alla concreta realtà delle Controllate stesse.

BPER, in qualità di Capogruppo, ha il potere di verificare la rispondenza dei Modelli delle Controllate ai principi e ai criteri loro comunicati, fermi gli elementi di specificità di cui sopra. Per lo svolgimento di tale attività di controllo, BPER si avvale delle competenti strutture delle funzioni Compliance e di Revisione Interna.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo chiede agli Organismi di Vigilanza delle Controllate, di verificare che le stesse abbiano recepito i principi e i criteri loro comunicati all'interno dei propri Modelli di Organizzazione e Gestione, potendo assegnare mandato alla Funzione di Revisione Interna della Capogruppo di accertarne l'effettivo recepimento.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo, in generale, ricerca e favorisce la consapevolezza di Gruppo riguardo la sua esposizione ai rischi e alle responsabilità connesse al D.lgs. 231/2001.

In tale contesto, gli Organismi di Vigilanza della Capogruppo e delle Controllate attivano canali informativi e comunicativi volti a favorire lo scambio di informazioni su temi e questioni di rilevanza comune.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo può chiedere informazioni agli Organismi di Vigilanza delle Controllate, qualora necessarie ai fini dello svolgimento delle attività di vigilanza effettuate dalla Capogruppo stessa.

Gli Organismi di Vigilanza delle Controllate adempiono alle richieste informative formulate dall'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Gli Organismi di Vigilanza delle Controllate, altresì, comunicano tempestivamente ogni fatto e/o evento che sia di competenza dell'Organismo di Vigilanza di BPER per profili relativi al D.lgs. 231/2001, nonché la necessità di interventi di modifica del Modello rispetto ai principi e ai criteri comunicati dalla Capogruppo, ferma restando l'autonomia e l'esclusiva competenza delle Controllate nelle decisioni in ordine alle modifiche dei propri Modelli.

# 4 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Banca Cesare Ponti S.p.a.

Banca Cesare Ponti S.p.a. fa parte del Gruppo bancario BPER Banca: in tale veste è soggetta ai poteri di direzione, coordinamento e controllo della Capogruppo che ha richiesto a tutte le società controllate italiane del Gruppo di adottare Modelli di Organizzazione e Gestione coerenti a quello da essa stessa adottato. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tuttavia, deve essere adattato, per ciascuna realtà, alla specifica struttura organizzativa, di controllo e di governo della Controllata e ai rischi specifici che sono generati in ragione dell'attività esercitata.

## 4.1 Modello di *business*

La Banca raccoglie il risparmio ed esercita il credito nelle sue varie forme.

A tal fine essa, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, può compiere tutte le operazioni e i servizi bancari e finanziari, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.

La Società può emettere obbligazioni conformemente alle disposizioni normative di tempo in tempo vigenti.

## 4.2 Struttura organizzativa

### *4.2.1 Organigramma, Funzionigramma e Albero dei Processi di BCP*

La struttura organizzativa che supporta, nell'impianto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è rappresentata da tre strumenti di rappresentazione e progettazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità quali:

- **Organigramma,** nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Banca avendo a riferimento il ruolo ricoperto dal personale che assume nella Banca stessa specifiche deleghe e responsabilità;
- **Funzionigramma,** documento in cui sono indicate le Unità Organizzative / funzioni della Banca, nonché le responsabilità ad esse assegnate ed evidenza dei processi cui fanno capo le attività svolte nella Banca;
- **Albero dei Processi**, ove sono elencati, su diversi livelli di dettaglio, i processi ed i macro-processi della Banca.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le Linee di Dipendenza Gerarchica delle singole strutture aziendali;
- i Soggetti che operano nelle singole Aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Il Funzionigramma descrive:

- i macro ambiti di responsabilità ed i macro processi attribuiti ad Aree di Direzione, Direzioni e Servizi della Banca;
- le principali responsabilità assegnate alle Unità Organizzative a riporto di Aree di Direzione, Direzioni e Servizi, con indicazione dell'ambito di processo cui si riferiscono;
- gli eventuali compiti definiti nell'Organigramma, inclusi i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, nonché al Dirigente Preposto (entrambi tramite i rispettivi Referenti BCP);
- la struttura organizzativa della Banca e le relative regole di rappresentazione.

L'Albero dei Processi della Banca è la rappresentazione dell'insieme dei processi – direzionali, di governo societario, commerciali e marketing, di vendita-operations e di supporto – connessi all'operatività della Banca stessa. Per una completa rappresentazione dell'albero è stata adottata una struttura gerarchica sviluppata in **cinque livelli**: area, macro-processo, processo, sottoprocesso e fase.

Il Funzionigramma, l'Organigramma e l'Albero dei Processi - che dunque costituiscono parte integrante del Modello - sono approvati secondo l'*iter* deliberativo previsto dalla pertinente normativa interna e reso disponibile nella intranet aziendale.

### *4.2.2 Sistema delle deleghe e procure*

La struttura organizzativa della Banca deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite e il loro esercizio non può prescindere dal conferimento espresso degli stessi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Banca risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato, nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società. Sono attuati singoli aggiornamenti, conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

### *4.2.3 Normativa aziendale e di Gruppo*

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

Il rispetto della normativa interna ed esterna vigente costituisce il fondamentale protocollo di prevenzione rispetto al possibile compimento dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

La Banca si è dotata nel tempo di un insieme di fonti normative e di disposizioni aziendali idoneo a fornire a coloro che operano per conto della stessa i principi di riferimento, sia generali che specifici, per la regolamentazione delle attività svolte e al rispetto delle quali gli operatori medesimi sono tenuti; le disposizioni sono soggette a continui aggiornamenti.

La Banca, in quanto appartenente al Gruppo bancario BPER, ha adottato un sistema per la gestione della normativa di Gruppo, definita come l'insieme delle fonti normative di Gruppo vigenti ad una determinata data, aventi carattere dispositivo all'interno di ciascuna realtà del Gruppo, Capogruppo compresa.

La normativa di Gruppo deriva dal processo di emanazione e divulgazione come formalizzato nel "Regolamento di Gruppo del Processo di Gestione della normativa".

Le fonti di Gruppo devono essere recepite dalle Banche italiane e Società del Gruppo, verificando la coerenza con la propria normativa interna e provvedendo se necessario alle opportune variazioni alle disposizioni aziendali.

Le fonti normative di Gruppo sono conservate in originale ed archiviate in modo elettronico dalla Capogruppo, in modo tale da consentire agli Organi ed alle funzioni di controllo di acquisire le informazioni necessarie all'esercizio del proprio incarico.

Inoltre, la Capogruppo si è dotata di una struttura organizzativa interna – identificata nell' Ufficio Normativa della Direzione Organizzazione – che presidia la metodologia di gestione della normativa interna, attraverso la definizione delle regole di funzionamento del processo, nonché della tassonomia delle fonti e dei relativi *template*.

### *4.2.4 Criteri di segregazione delle Funzioni*

La progettazione delle diverse attività all'interno di BCP è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Banca.

### *4.2.5 Criteri di gestione del trattamento dei dati personali*

I sistemi informativi adottati dalla Banca garantiscono elevati livelli di sicurezza; a tal fine sono individuati e documentati adeguati presidi volti a garantire la sicurezza fisica e logica di *hardware* e *software*, comprendenti procedure di *back up* dei dati, di *business continuity* e di *disaster recovery*, individuazione dei soggetti autorizzati ad accedere ai sistemi e relative abilitazioni, possibilità di risalire agli autori degli inserimenti o delle modifiche dei dati e di ricostruire, ove opportuno, la serie storica dei dati modificati.

Se il trattamento dei dati è effettuato con strumenti elettronici, BCP, in qualità di titolare del trattamento, ha adottato misure di sicurezza adeguate, come previsto dall'art. 32 del Regolamento UE 2016/679 *General Data Protection Regulation* ("GDPR"), quali ad esempio:

- autenticazione informatica, ossia l'insieme degli strumenti elettronici e delle procedure per la verifica, anche indiretta, dell'identità;
- adozione di procedure di gestione delle credenziali di autenticazione;
- utilizzo di un sistema di autorizzazione, ossia di un insieme di strumenti e procedure che abilitano l'accesso ai dati e alle modalità di trattamento degli stessi, in funzione del profilo di autorizzazione del richiedente;
- aggiornamento periodico dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati e addetti alla gestione o alla manutenzione degli strumenti elettronici;
- protezione degli strumenti elettronici e dei dati rispetto a trattamenti illeciti, ad accessi non consentiti e a determinati programmi informatici;
- adozione di procedure per la custodia di copie di sicurezza, il ripristino della disponibilità dei dati e dei sistemi;
- adozione ed aggiornamento di un documento programmatico sulla sicurezza;
- limitazione dei soggetti abilitati alle installazioni dei *software*, ristretti agli Operatori dotati del profilo "Amministratore".

### *4.2.6 Criteri di gestione dei rapporti con Soggetti Esterni*

La Banca si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di Soggetti Esterni alla Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoratori autonomi, professionisti, partner commerciali, fornitori, consulenti). I contratti stipulati con tali soggetti devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva della Società e questi devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità, in accordo con le disposizioni aziendali prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza.

Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle pertinenti procedure aziendali.

In particolare, i contratti con fornitori di beni e servizi devono prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo di osservare le leggi applicabili nell'esecuzione del contratto;
- la richiesta di conformarsi alle prescrizioni del Codice Etico della Banca nei rapporti con la stessa;
- le conseguenze derivanti dalla violazione dalla inosservanza dei due punti precedenti, ossia:
  - la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
  - la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

Come già specificato nell'apposito paragrafo "Destinatari del Modello", i Soggetti Esterni non sono Destinatari del Modello, perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali Destinatari. Essi sono comunque Destinatari del Codice Etico della Banca, che devono rispettare nei rapporti con la stessa

In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o posti in essere in violazione degli stessi, il Soggetto Esterno potrà essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la Banca, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dal soggetto esterno.

### *4.2.7 Criteri di modalità di gestione delle Risorse Finanziarie ai fini della prevenzione dei reati*

La Banca si attiene ai seguenti principi generali di gestione delle risorse finanziarie:

- non vi è identità soggettiva fra coloro che:
  - assumono ovvero attuano le decisioni;
  - devono dare evidenza contabile delle operazioni effettuate;

- sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalla normativa aziendale;

- la scelta delle controparti contrattuali (es. fornitori, consulenti, etc.) è effettuata in base ai processi di qualità che la Società ha stabilito, improntati ai principi di trasparenza, obiettività ed economicità;
- le prestazioni effettuate dalle controparti contrattuali in favore della Società sono costantemente monitorate. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali la controparte contrattuale può essere esclusa dall'elenco dei Soggetti Esterni con cui opera la Società;
- gli incarichi conferiti a Soggetti Esterni per la prestazione di servizi alla Banca sono, di norma, redatti per iscritto, con l'indicazione preventiva del compenso pattuito;
- sono stabiliti limiti all'autonomo impiego delle risorse finanziarie, mediante la fissazione di quantitativi di somme in linea con le competenze e le responsabilità affidate alle singole persone;
- le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse economiche o finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

### *4.2.8 Criteri di archiviazione della documentazione e tracciabilità delle operazioni*

La formazione degli atti e delle fonti informative/documentali, utilizzate a supporto dell'attività svolta, deve essere sempre ricostruibile, a garanzia della trasparenza e della controllabilità delle scelte effettuate e ogni operazione e/o transazione aziendale è autorizzata da chi ne abbia i poteri. I documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente.

L'operatività svolta all'interno di BCP è regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori delle stesse e degli elementi informativi relativi alle decisioni assunte.

## 4.3 Qualificazione giuridica della Banca

I principi in base ai quali operare – ai fini penali – la qualificazione di un soggetto quale pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio sono ricavabili dagli artt. 357 e 358 del codice penale (per approfondimento si vedano le apposite voci del Glossario).

Ciò posto, la natura privatistica dell'attività bancaria è ormai un dato acquisito nell'ordinamento italiano.

Vi sono però talune attività che esulano dalla gestione ordinaria del credito e che, in quanto svolte in regime di concessione, possono presentare connotazioni pubblicistiche. Tali sono, a titolo esemplificativo, secondo l'elaborazione giurisprudenziale:

- le operazioni che attengono all'attività di intermediazione bancaria consistente nella collocazione di titoli del debito pubblico nell'ambito di operazioni di relativa emissione;
- le operazioni svolte in campo monetario, valutario, fiscale e finanziario, in sostituzione di enti pubblici non economici, nella veste di banche agenti o delegate;
- servizi di Tesoreria e Cassa svolti a favore degli Enti (prevalentemente enti locali e organismi pubblici) e concernenti il complesso di operazioni legate alla gestione finanziaria dell'ente e finalizzate in particolare alla riscossione delle entrate, al pagamento delle spese, alla custodia di titoli e valori;
- le operazioni relative alle attività di concessione e gestione di crediti speciali e/o agevolati che, per loro natura, gravano in varia misura sulla finanza pubblica.

## 4.4 Coerenza tra Modello e Sistema dei controlli interni di Gruppo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Capogruppo e delle società controllate italiane del Gruppo è stato impostato in coerenza con la "Policy di Gruppo Sistema dei Controlli Interni", nonché con la conseguente regolamentazione aziendale.

La "Policy di Gruppo Sistema dei Controlli Interni" indirizza l'assegnazione di ruoli e responsabilità ad Organi aziendali e funzioni coinvolte nella progettazione, attuazione, valutazione e *reporting* del Sistema dei controlli. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è sviluppato in coerenza con tali indirizzi, in particolare per quanto riguarda la responsabilità assegnata alle singole Unità Organizzative nella progettazione e manutenzione dei controlli di linea, nonché al ruolo assegnato alle funzioni di controllo di secondo e terzo livello.

Il documento “Flussi informativi funzioni di controllo - Organi aziendali”, emanato dalla Capogruppo, in coerenza con la “Policy di Gruppo Sistema dei Controlli Interni”, rappresenta la declinazione operativa dei principi di collaborazione e coordinamento tra le funzioni di controllo (aziendali e non) e fra queste e gli Organi aziendali, sia della Capogruppo che delle Società del Gruppo, attuati anche mediante flussi informativi c.d. “verticali” (fra le funzioni di controllo e gli Organi aziendali) e “orizzontali” (fra le funzioni di controllo).

Le Unità Organizzative della Capogruppo sono responsabili di indirizzare tecnicamente le omologhe funzioni previste nelle Società del Gruppo, definendo con la Funzione Organizzazione della Capogruppo metodologie, processi, reportistica e strumenti che consentano la condivisione di un approccio unitario alla gestione dei controlli da attivare a presidio dei rischi.

### *4.4.1 Modello e Unità Organizzative della Banca*

Le Unità Organizzative della Banca sono suddivise in Strutture Centrali e nella Rete tradizionale e Rete private.

Tutte le Unità Organizzative di BCP sono chiamate a individuare le attività a rischio rispetto al proprio ambito operativo ed a contribuire alla definizione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che ne costituiscano protocolli di prevenzione; tale compito è assegnato al Responsabile di ciascuna Unità Organizzativa per il tramite del Macro Process Owner di riferimento e il relativo Referente Interno BCP.

Nell’elaborazione di metodologie, processi, reportistica e strumenti che possono costituire protocolli di prevenzione, nonché nella individuazione delle attività a rischio a rischio, le Unità Organizzative di riferimento per le stesse attività richiedono il supporto al Presidio 231 BCP e/o di altre Unità Organizzative volta per volta competenti.

I protocolli di prevenzione proposti dalle Unità Organizzative sono sottoposti, con cadenza commisurata alla rilevanza ed urgenza degli aggiornamenti, all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, in quanto costituiscono contenuti della Parte Speciale del Modello. L’Organismo di Vigilanza esprime il proprio parere in ordine ai suddetti protocolli di prevenzione, affinché il Presidio 231 BCP possa tenerne conto prima della relativa sottoposizione per approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Nell’ambito del processo di gestione e manutenzione del Modello e dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza, almeno annualmente, verrà richiesta alle Unità Organizzative la conferma dei processi in cui risultano coinvolte e l’attestazione dell’effettiva applicazione e dell’attualità dei Protocolli di Prevenzione riferiti ai processi medesimi: in tale occasione le Unità Organizzative segnalano eventuali necessità di relativo aggiornamento, anche con specifico riferimento a impatti sul Modello connessi a variazioni della normativa interna che disciplina i processi riconducibili ad Attività a Rischio 231, nonché in ordine a eventuali variazioni del sistema dei poteri e delle deleghe rilevante rispetto ai processi medesimi.

Le Unità Organizzative formulano proposte di aggiornamento ai protocolli di prevenzione riferiti ai processi da cui sono interessati e ne monitorano costantemente l’effettiva applicazione e l’efficacia.

La valutazione dei processi e dei protocolli di prevenzione risulta particolarmente necessaria in occasione di:

- cambiamenti dei compiti assegnati alle Unità Organizzative dalla Banca;
- cambiamenti nelle modalità di esecuzione delle attività assegnate all’Unità Organizzativa;
- cambiamenti della normativa interna ed esterna di riferimento.

I reati rientranti nel perimetro del D.lgs. 231/2001 sono riportati nel c.d. Elenco Reati 231 (allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) che è a disposizione di ciascuna Unità Organizzativa; in occasione di aggiornamenti di tale documento, dell’Organigramma, del Funzionigramma e/o dell’Albero dei Processi, quando coinvolte, le Unità Organizzative formulano eventuali proposte di aggiornamento delle Attività a Rischio 231 e dei Protocolli di Prevenzione secondo quanto evidenziato nei precedenti capoversi.

In tale senso, la formazione generalista o specialistica progettata dalla Banca costituisce ulteriore strumento di stimolo all’aggiornamento continuo delle Attività a Rischio 231 e i connessi Protocolli di Prevenzione.

È resa disponibile alle Unità Organizzative coinvolte una matrice di collegamento tra i processi di riferimento e le Parti Speciali in cui sono disciplinate Attività a Rischio 231 e i connessi protocolli di prevenzione

### *4.4.2 Modello e Chief Audit Officer (CAO) della Capogruppo*

La Banca ha esternalizzato sulla Capogruppo la Funzione di Revisione Interna, mediante sottoscrizione di uno specifico contratto, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia di sistema di controlli interni.

La Funzione di Revisione Interna il cui inquadramento organizzativo è descritto nel “Regolamento della

Funzione Revisione Interna", opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

La Funzione è incaricata delle attività di controllo "di terzo livello" finalizzate ad assicurare l'adeguatezza e l'effettiva applicazione del sistema dei controlli della Banca e, in tal modo verifica anche il rispetto del Modello stesso. L'attività è regolata da procedure che comportano diversi passaggi interni di condivisione e validazione, in ultimo il documento riportante gli esiti delle attività di verifica è sottoscritto e firmato dal CAO nonché dall'*Audit Manager* – responsabile della verifica.

In particolare, la Funzione Revisione Interna, in *staff* al *Chief Audit (CAO)* della Capogruppo, nell'ambito delle sue più generali attribuzioni, valuta e verifica processi e procedure previsti per lo svolgimento delle Attività a Rischio 231 a cui si riferiscono i Protocolli di Prevenzione indicati nella Parte Speciale del Modello; conseguentemente verifica il rispetto di questi da parte delle Unità Organizzative responsabili.

La Funzione aggiorna con sistematicità il proprio modello di *audit* con specifiche attività di controllo sui processi operativi e sull'applicazione dei controlli di I e II livello: in tale modo pone in essere un'attività di verifica avente rilievo per l'adeguamento al complessivo sistema dei controlli della Banca.

Le attività di controllo sono svolte dalla Funzione Revisione Interna sia in adempimento degli obblighi di direzione e coordinamento propri del ruolo di Capogruppo, sia come Funzione di Revisione Interna delle Banche italiane e Società del Gruppo, ad eccezione delle *legal entities* straniere, in virtù di specifici contratti di *outsourcing*.

Per lo svolgimento delle proprie attività, la Funzione Revisione Interna si avvale del supporto di propri referenti individuati presso le Banche italiane e le Società del Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del suo incarico, può avvalersi del supporto della Funzione di Revisione Interna; in particolare l'Organismo, nel suo compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello attraverso l'attivazione e l'esecuzione di periodiche attività ispettive da svolgersi anche senza preavviso, può avvalersi del supporto della Funzione di Revisione Interna.

La Banca, in conformità alla normativa esterna e interna di riferimento, ha nominato al proprio interno il Referente della Funzione di Revisione Interna, dal quale dipende funzionalmente per le attività attribuitegli (rappresentanza, supporto operativo e raccordo informativo).

### *4.4.3 Modello e Chief Compliance Officer (CCO) della Capogruppo*

La Banca ha esternalizzato sulla Capogruppo la Funzione di *Compliance*, mediante sottoscrizione di uno specifico contratto, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni.

La struttura in *staff* al *Chief Compliance Officer (CCO)* della Capogruppo, il cui inquadramento organizzativo è descritto nel "Regolamento della Funzione *Compliance*", opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del suo incarico, si può avvalere del supporto della Funzione *Compliance.*

La Banca, in conformità alla normativa esterna e interna di riferimento, ha nominato al proprio interno il Referente del Funzione di Compliance, dal quale dipende funzionalmente per le attività attribuitegli (rappresentanza, supporto operativo e raccordo informativo).

In particolare, il Referente per Banca Cesare Ponti della Funzione Compliance della Capogruppo BPER Banca è un componente dell'Ufficio Segreteria Societaria e Legale, che svolge anche le mansioni proprie del Presidio 231 BCP, ossia l'Unità Organizzativa responsabile del coordinamento del Processo di Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Banca Cesare Ponti, coordinandosi con il Presidio 231 della Capogruppo BPER Banca (allocato all'interno dell'Ufficio "*Cross Regulation & Indirect Model*" della Funzione Compliance).

In tale contesto il Presidio 231 BCP (anche avvalendosi - se necessario - di consulenti esterni):

- monitora l'evoluzione del contesto normativo di riferimento e riceve dalle strutture organizzative competenti flussi informativi circa le variazioni dell'assetto societario, organizzativo e operativo della Banca e/o del Gruppo che comportano una valutazione in ordine alla necessità di aggiornare il Modello;
- coordina le attività funzionali all'aggiornamento del Modello, ivi incluse quelle inerenti alla mappatura dei Processi Rilevanti 231, alla valutazione ai fini del Decreto del sistema dei presidi insistente sugli stessi, nonché all'individuazione e implementazione di eventuali connessi interventi di rafforzamento, per le quali

coinvolge attivamente – anche per validazione formale – le Unità Organizzative responsabili dei processi di riferimento (Process Owner).

- ove richiesto, dà supporto alla competente struttura del Chief Human Resource Officer (CHRO) e al Servizio HR BCP per lo sviluppo degli specifici contenuti informativi e formativi in ambito 231/2001;
- coordina il processo di produzione dei flussi informativi periodici da parte dei Process Owner verso l'Organismo di Vigilanza.

### *4.4.4 Modello e Segreteria Societaria e Legale*

La Segreteria Societaria e Legale, oltre che il ruolo di Presidio

231 per Banca Cesare Ponti, svolge anche funzioni amministrative e di segreteria per l'Organismo di Vigilanza di BCP assistendolo e supportandolo in tutte le sue funzioni.

Ai fini delle attività di aggiornamento normativo, l'Ufficio si avvale dell'eventuale supporto di consulente esterno nonché del servizio di *alert* attivato dalla Funzione Compliance della Capogruppo presso cui è allocato il Presidio 231 di BPER Banca, tramite il quale vengono diffuse agli Organismi di Vigilanza ed alle strutture preposte all'aggiornamento dei Modelli di Organizzazione e Gestione esistenti nel Gruppo le principali novità normative intervenute nel perimetro del D.lgs. 231/2001.

La Segreteria Societaria e Legale, inoltre, promuove, per il tramite dell'Ufficio Organizzazione e Qualità dei Servizi, la diffusione e la conoscenza del Sistema Disciplinare.

La Funzione HR BCP è invece incaricata dell'avvio della procedura interna finalizzata all'applicazione del Sistema Disciplinare stesso per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti. Per il processo di istruttoria previsto dal Sistema disciplinare, la Funzione HR BCP, la Segreteria Societaria e Legale si avvale del supporto delle competenti strutture della Capogruppo e, ove presenti, della Banca stessa.

### *4.4.5 Modello e Ufficio Organizzazione e Qualità dei Servizi*

Nell'ambito della Direzione Operations, l'Ufficio Organizzazione e Qualità dei Servizi è responsabile dell'aggiornamento e della manutenzione del Funzionigramma e dell'Organigramma della Banca, secondo le regole di lean design definite dalla Capogruppo.

In tale contesto, in occasione di aggiornamenti del Funzionigramma e dell'Organigramma, tale Ufficio trasmette specifici flussi informativi alla Segreteria Societaria e Legale e al Presidio 231 BCP, funzionalmente alla valutazione in ordine all'eventuale aggiornamento del Modello.

### *4.4.6 Modello e Chief Risk Officer (CRO) della Capogruppo*

La Banca ha esternalizzato sulla Capogruppo la Funzione di *Risk Management*, mediante sottoscrizione di uno specifico contratto, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni.

L'Area del *Chief Risk Officer (CRO)* della Capogruppo, il cui inquadramento organizzativo è descritto nel "Regolamento della Funzione di Gestione dei Rischi (*Risk Management*)", opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

L'Area del *Chief Risk Officer)* della Capogruppo è incaricata della identificazione, misurazione e valutazione dei rischi, anche non misurabili, a cui la Banca è esposta. La Direzione coordina il processo di identificazione e valutazione dei rischi presenti nelle diverse attività aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del suo incarico, si può avvalere del supporto della Funzione di *Risk Management*.

La Banca, in conformità alla normativa esterna e interna di riferimento, ha nominato al proprio interno il Referente della Funzione di Gestione dei Rischi.

### *4.4.7 Modello e Chief Human Resource Officer (CHRO) della Capogruppo*

L'Area del *Chief Human Resource Officer (CHRO),* parzialmente accentrata presso la Capogruppo in forza di contratto di esternalizzazione, progetta ed eroga la formazione generalista e quella specialistica e ne monitora l'effettiva fruizione.

In tale contesto, l'Ufficio Acquisition & Talent di Banca Cesare Ponti (all'interno della Direzione HR), in coerenza con le linee guida di Gruppo, definisce la *learning strategy* per BCP in base alle esigenze di business

e dei fabbisogni formativi.

Con specifico riferimento alla formazione in ambito D.lgs. 231/2001, tale funzione si coordina con il Presidio 231 BCP.

### *4.4.8 Modello e Chief AML Officer (CAMLO) della Capogruppo*

La Banca ha esternalizzato sulla Capogruppo la Funzione di Antiriciclaggio, mediante sottoscrizione di uno specifico contratto, in conformità alle disposizioni di Vigilanza in materia di sistema dei controlli interni.

La struttura in *staff* al *Chief AML Officer (CAMLO)* della Capogruppo, il cui inquadramento organizzativo è descritto nel "Regolamento della Funzione Antiriciclaggio", opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

La struttura in *staff* al *Chief AML Officer (CAMLO)* della Capogruppo è incaricata della gestione del rischio di non conformità alla normativa antiriciclaggio, verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle procedure adottate in materia di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, approfondisce le operazioni sospette di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del suo incarico, si può avvalere del supporto della Funzione Antiriciclaggio.

La Banca, in conformità alla normativa esterna e interna di riferimento, ha nominato al proprio interno il Referente del la Funzione Antiriciclaggio, dal quale dipende funzionalmente per le attività attribuitegli (rappresentanza, supporto operativo e raccordo informativo).

### *4.4.9 Modello e funzione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Capogruppo*

Il Dirigente Preposto della Capogruppo presiede ai compiti normati dall'art. 154-*bis* del TUF ed è responsabile del sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria.

In particolare, assicura l'attendibilità dell'informativa finanziaria contenuta nel bilancio d'esercizio individuale, nel bilancio semestrale abbreviato e nel bilancio consolidato, assicura che le segnalazioni di vigilanza su base individuale si basino sui dati della contabilità e del sistema informativo aziendale ed attesta, inoltre, la corrispondenza degli atti e delle comunicazioni della Capogruppo diffusi al mercato, relativi all'informativa contabile della stessa, alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.

Il Dirigente Preposto della Capogruppo, il cui inquadramento organizzativo è descritto nel "Regolamento della Funzione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari", opera in coerenza con le disposizioni di Vigilanza e nel rispetto di procedure organizzative e di manuali / modelli, aggiornati con continuità.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento del suo incarico, si può avvalere del supporto della Funzione del Dirigente Preposto.

La Banca, in conformità alla normativa esterna e interna di riferimento, ha nominato al proprio interno il Referente del Dirigente Preposto, dal quale dipende funzionalmente per le attività attribuitegli (rappresentanza, supporto operativo e raccordo informativo).

## 5 Codice Etico

Il Codice Etico, adottato dalla Banca ai sensi del D.lgs. 231/2001, è un documento con cui la Banca enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Codice Etico si propone di fissare *standard* etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Banca e, in generale, nell'esercizio della propria attività professionale per conto della Banca, anche ai fini di prevenzione e repressione di potenziali condotte illecite.

Il Codice Etico della Banca è parte integrante del Modello; si rinvia all'allegato per la sua consultazione.

## 6 Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte dal Codice Etico e dal Modello e dei protocolli preventivi in esso previsti, è un requisito essenziale per attuare efficacemente il Modello, così come richiesto dagli artt. 6, comma primo, e 7, comma quarto, del D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare tutela l'efficacia del meccanismo di controllo sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Il Sistema Disciplinare della Banca è parte integrante del Modello; si rinvia all'allegato per la sua consultazione.

# 7 Organismo di Vigilanza

## 7.1 Ruolo che ricopre nella Banca

In ottemperanza all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è affidato ad un Organismo della Banca - l'Organismo di Vigilanza 231- dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione di BCP ha approvato il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del Modello ed è qui allegato.

Si rimanda a detto documento per la rappresentazione dei compiti, composizione, durata in carica, poteri, requisiti e risorse dell'Organismo di Vigilanza.

## 7.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (Whistleblowing)

Il rispetto del Codice Etico e del Modello, nonché l'efficace svolgimento dei compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza, sono favoriti da un insieme articolato di flussi informativi verso l'Organismo stesso. Tra questi va segnalato, per la particolare importanza che riveste, l'obbligo per tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico, di segnalare eventuali comportamenti posti in essere in violazione delle disposizioni ivi contenute.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 la Banca ha implementato – per il tramite della Capogruppo – un sistema organico di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti (c.d. Sistema Whistleblowing) e ha individuato un Responsabile Whistleblowing all'interno della Capogruppo, deputato alla gestione delle segnalazioni pervenute attraverso gli appositi canali.

Tale sistema prevede che eventuali segnalazioni aventi a oggetto una condotta potenzialmente riconducibile a un c.d. reato presupposto di cui al D.lgs. 231/2001, ovvero una violazione del Modello e/o del Codice Etico, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza competente per lo svolgimento delle necessarie attività di verifica, secondo i canali informativi e le modalità disciplinate nell'apposito "Regolamento del Macro processo Sistema di segnalazione Whistleblowing" (c.d. Regolamento Whistleblowing), adottato dalla Banca e a cui si rinvia.

Si rimanda altresì allo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" – allegato e costituente parte integrante del presente Modello – per previsioni più puntuali in ordine alle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

## 7.3 Flussi periodici all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di specifici flussi informativi, come indicato nello "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", qui allegato e parte integrante del Modello, a cui si rinvia per la consultazione.

## 7.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza, come previsto dal suo Statuto, riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, salvo casi di particolare gravità, con apposita relazione semestrale, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

## ALLEGATI

- Codice Etico adottato dalla Banca ai sensi del D.lgs. 231/2001
- Elenco reati ex D.lgs. 231/2001
- Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- Sistema disciplinare
- Policy di Gruppo Sistema dei controlli interni