

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 1 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	--	---

Circolare n. 14

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

PARTE GENERALE

2°Agg.to con delibera C.d.A. del 04 dicembre 2020 – RISTAMPA INTEGRALE

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 2 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	---

Indice

DEFINIZIONI.....	4
1. Il Decreto legislativo n. 231/2001	6
1.1 Introduzione.....	6
1.2 La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	6
1.3 L’adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione	7
1.3.1 L’adozione del Modello nelle banche	8
1.4 I reati previsti dal Decreto	9
1.5 Le sanzioni	10
2. Adozione del Modello in Banca Macerata.....	12
2.1 Finalità del Modello	12
2.2 Struttura.....	12
2.3 Metodologia.....	13
2.4 Principali aree di rischio individuate.....	14
2.5 Destinatari del Modello	15
2.6 Predisposizione, aggiornamento e controlli	15
3. L’Organismo di Vigilanza.....	15
3.1 Identificazione	15
3.2 Compiti e Responsabilità.....	16
3.3 Funzionamento	17
3.4 Flussi informativi e reporting	17
3.5 Segnalazioni (cd. Whistleblowing)	18
4. Comunicazione e formazione.....	19
4.1 Comunicazione del Modello	19
4.2 Attività di formazione	19
5. Sistema sanzionatorio	20
5.1 Principi generali	20
5.2 Procedimento disciplinare	20
5.3 Le sanzioni	21
5.3.1 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	21
5.3.2 Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti finanziari	22
5.3.3 Misure nei confronti dei Dirigenti	22
5.3.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	22
5.3.5 Misure nei confronti di Consulenti esterni e fornitori.....	22

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 3 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	--	---

6. Modello e Codici Interni.....	23
6.1. Modello e Codice Etico.....	23
6.2. Modello e Codice di Comportamento	23

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 4 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	---

DEFINIZIONI

“Area sensibile” o **“Area a rischio”**: attività e/o processi svolti dalla Banca nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;

“Autorità di Vigilanza”: si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri “soggetti abilitati” ai sensi del D.lgs 58/1998, ossia Banca d’Italia e Consob;

“Banca”: Banca Macerata S.p.A.;

“CCNL”: si intendono i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Banca, nonché i Contratti Integrativi Aziendali;

“Codice di Comportamento”: codice di comportamento adottato dalla Banca;

“Codice Etico”: Codice Etico adottato dalla Banca ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01;

“Codici”: si intendono sia il Codice di Comportamento, sia il Codice Etico;

“Collaboratori e Consulenti finanziari con mandato di agenzia”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione. Ai fini del Modello i Collaboratori sono equiparati ai Dipendenti.

“Consulenti esterni e fornitori”: controparti contrattuali della BANCA, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

“Destinatari”: (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;

“Dipendenti” o **“Personale dipendente”**: tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti); quando non diversamente specificato, si intendono i soggetti che svolgono in favore della Banca una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Banca con contratto a tempo indeterminato o determinato. Nella definizione sono quindi inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo i dirigenti, i quadri, i funzionari e gli impiegati i cui rapporti di lavoro sono regolati da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali, stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del Decreto;

“D.L.gs. 231/2001” o **“Decreto”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;

“D.L.gs. 231/2007” o **“Decreto Antiriciclaggio”**: il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;

“Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e adottato dalla BANCA con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione;

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 5 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	--	---

“Organismo Disciplinare”: l’organo competente a irrogare le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello e dal Codice Etico adottato dalla Banca;

“Organismo di Vigilanza” o **“OdV”**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

“Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;

“Soggetti apicali”: si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca, nonché le persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa.

“Soggetti sottoposti all’altrui vigilanza o direzione”: si intendono Dipendenti e Consulenti.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 6 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	---

1. Il Decreto legislativo n. 231/2001

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (il Decreto), ha adeguato la normativa italiana alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche precedentemente sottoscritte dallo Stato Italiano.¹

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (intesi come gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

1.2 La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

Secondo l'art. 5 del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti apicali)
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione).

Quanto ai due criteri d'imputazione dell'interesse e del vantaggio, gli stessi si pongono in rapporto di alternatività: la Relazione ministeriale al Decreto attribuisce al primo termine una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, mentre al secondo termine una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta.

La giurisprudenza, tuttavia, ha gradualmente attribuito alla nozione di interesse "una dimensione non propriamente od esclusivamente soggettiva, che determinerebbe una deriva psicologica nell'accertamento della fattispecie, che invero non trova effettiva giustificazione nel dato normativo."² Al contrario, si è affermato che "l'interesse dell'autore del reato può coincidere con quello dell'ente (*rectius*: la volontà dell'agente può essere quella di conseguire l'interesse dell'ente), ma la responsabilità dello stesso sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente obiettivamente realizza (*rectius*: la sua condotta illecita appaia ex ante in grado di realizzare, giacché rimane irrilevante che lo stesso effettivamente venga conseguito) anche quello dell'ente. In definitiva, perché possa ascrivere all'ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore di quest'ultimo tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, anche l'interesse del medesimo".³

¹ In particolare, si tratta della convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli stati membri e della convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² Cass., 2 maggio 2013, n. 10265

³ Cass., 15 ottobre 2012, n. 40380

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 7 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	---

L'ente non è invece ritenuto responsabile qualora i soggetti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, ossia quando i fatti illeciti sono posti in essere con condotte estranee alla politica di impresa, che non trovano una spiegazione ed una causa nella vita societaria.⁴

Il termine "vantaggio" va invece inteso come la "potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto"⁵ valutabile *ex post*, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

La responsabilità dell'ente si configura come un *tertium genus*⁶ di responsabilità che, collocandosi a metà tra sistema amministrativo e sistema penale, risulta fondato sui principi cardine di quest'ultimo, sia sul piano processuale che sul piano sostanziale, rilevando, a tale ultimo proposito, i principi di legalità - con tutti i suoi corollari, ovvero riserva di legge, irretroattività, tassatività, divieto di analogia ed offensività - ed il principio di colpevolezza.

In relazione a quest'ultimo principio, è da precisare che la responsabilità è quella derivante dalla "colpa" dell'ente intesa come "colpa di organizzazione", in base alla quale l'ente è chiamato a rispondere per la mancata organizzazione o, più specificamente, per l'omessa predisposizione e/o attuazione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei suoi processi critici e, di conseguenza, sia idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.⁷

Si evidenzia inoltre la completa indipendenza ed autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica autore dell'illecito: infatti, a mente dell'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile, nonché quando il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

1.3 L'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono una forma di esonero della responsabilità degli enti. Infatti, l'ente non è ritenuto responsabile del reato commesso da un soggetto apicale qualora dimostri che:

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

Anche nel caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, che si presuppongono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

⁴ Cass., 30 gennaio 2006, n. 3615

⁵ Cass., 20 giugno 2011, n. 24583

⁶ Cass., Sez. Unite, 18 settembre 2014, n. 38343

⁷ cfr. *ex multis* Cass., Sez. Unite, 18 settembre 2014, n. 38343

<p>BANCA MACERATA SPA</p>	<p align="center">CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p align="center">PARTE GENERALE</p>	<p align="center">Pag. 8 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020</p>
----------------------------------	--	---

In sostanza, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione (il Modello) che sia idoneo alla prevenzione dei reati costituisce una causa di esonero della responsabilità dell'ente pur in presenza di un reato commesso a suo interesse o vantaggio da parte di soggetti che operino per suo conto. L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'ente e rende ad esso inapplicabili le previste sanzioni.

L'adozione ed efficace attuazione di un Modello comporta che il reato possa essere commesso unicamente tramite "elusione fraudolenta" delle disposizioni ivi contenute: la frode richiesta dall'art. 6 lett. c) non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, comunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.⁸

Secondo l'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve contenere i seguenti elementi:

- a) elenco delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) previsione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto stabilisce che il Modello può essere adottato, garantendo le suddette esigenze, sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati.

1.3.1 L'adozione del Modello nelle banche

Per quanto riguarda le banche, occorre rilevare che la Banca d'Italia in qualità di Autorità di Vigilanza del settore ha emanato specifiche disposizioni in materia di organizzazione e di governo societario volte a rafforzare l'assetto organizzativo e il sistema dei controlli mediante la chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità, l'appropriato bilanciamento dei poteri, l'equilibrata composizione degli Organi, l'efficacia delle verifiche, il presidio di tutti i rischi aziendali e l'adeguatezza dei flussi informativi.

Inoltre, sempre Banca d'Italia ha previsto, con le proprie "Disposizioni di Vigilanza per le banche"⁹, l'adozione di un sistema integrato di controlli che permea l'intera attività aziendale e coinvolge soggetti diversi, fra i quali specifico rilievo assumono le funzioni dell'Internal audit, del Risk management, della Compliance e dell'Antiriciclaggio. Il sistema dei controlli interni ha quindi consentito alla Banca di dotarsi di standard organizzativi ottimali, in linea con i principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali richiamati dal Decreto.

⁸ Cass., 30 gennaio 2014, n. 4677

⁹ Circ. n. 285 del 17 dicembre 2013

BANCA MACERATA SPA	<p style="text-align: center;">CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p style="text-align: center;">PARTE GENERALE</p>	<p style="text-align: center;">Pag. 9 di 23</p> <p style="text-align: center;">Rev. 02 del 04/12/2020</p>
---------------------------	--	---

Una simile reti di controlli e verifiche, insieme alla procedimentalizzazione delle attività e dei processi decisionali, costituisce un sistema in grado di per sé di essere utilizzato anche per prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli previsti dal Decreto. Ad ogni modo, ciò non esclude che le banche procedano a verificare la tenuta del sistema esimente alla luce di quanto prescritto dal Decreto e, ove necessario, ad integrarlo.

1.4 I reati previsti dal Decreto

La sezione III del Decreto contiene l'elenco dei reati tali da generare una responsabilità dell'ente nel cui interesse o vantaggio vengono commessi. In virtù del principio di tassatività, la commissione di un reato non contemplato dal Decreto non determina la responsabilità dell'ente.

L'elenco dei reati è stato oggetto negli anni di numerose modifiche e integrazioni, in conseguenza delle quali il numero di reati presupposto è considerevolmente aumentato. Attualmente, le categorie dei reati contemplati dal Decreto sono le seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*)
- Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*)
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*)
- Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis.1*)
- Reati societari (art. 25 *ter*)
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*)
- Reati in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*)
- Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*)
- Reati di abusi di mercato (art. 25 *sexies*)
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*)
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
- Reati in violazione del diritto di autore (art. 25 *nonies*)
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- Reati transnazionali (art. 10 L. 16.3.2006 n. 146)
- Razzismo, xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
- Reati fiscali (art. 25 *quinquiesdecies*)
- Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*).

Nelle ipotesi di commissione dei reati nelle forme del tentativo, l'art. 26 del Decreto dispone che 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.

<p>BANCA MACERATA SPA</p>	<p align="center">CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p align="center">PARTE GENERALE</p>	<p align="right">Pag. 10 di 23</p> <p align="right">Rev. 02 del 04/12/2020</p>
----------------------------------	--	--

La responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. Diversi possono essere i settori di business nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio, dell'ente. In particolare, rilevano i rapporti con i fornitori (es. appalto).¹⁰

Per quanto concerne la disciplina dei reati commessi all'estero, l'art. 4 del Decreto stabilisce che “nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro di Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente”.

1.5 Le sanzioni

Come stabilito all'art. 9 del Decreto, le sanzioni amministrative previste dal legislatore si suddividono in:

- a) sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11, 12);
- b) sanzioni interdittive (art. 9, comma 2);
- c) confisca (art. 19)
- d) pubblicazione della sentenza (art. 18);

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Vengono applicate per “quote”, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € ad un massimo di 1.549, 37 €. Il numero di quote viene stabilito dal Giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto. Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato,

¹⁰ A titolo esemplificativo, si fa riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza (art. 26, co. 6, d. lgs. n. 81/2008). Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, ai reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, d. lgs. n. 152/2006), nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte potenziali appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 11 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	--	--

ovvero si sia adoperato in tal senso e sia stato adottato e reso operativo un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Costituiscono sanzioni interdittive:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice in sede penale, tenendo conto degli stessi fattori. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelativamente applicate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 97 bis TUB, il pubblico ministero che iscrive nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di una banca ne dà comunicazione alla Banca d'Italia e alla Consob, le quali possono essere sentite nel corso del procedimento e hanno facoltà di presentare relazioni scritte. In ogni grado di giudizio, inoltre, il giudice può disporre d'ufficio l'acquisizione dalle suddette autorità di vigilanza di aggiornate informazioni sulla situazione della banca, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna, mentre la pubblicazione della sentenza consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale La

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 12 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	--	--

pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

2. Adozione del Modello in Banca Macerata

2.1 Finalità del Modello

La Banca ha ritenuto opportuno adeguarsi alla normativa del Decreto mediante l'adozione del presente Modello ed il relativo aggiornamento, sia per prevenire la realizzazione dei reati previsti dal medesimo, sia per garantire una gestione trasparente, proficua e legittima della propria attività.

Scopo del Modello è la formalizzazione di un sistema di procedure di comportamento ed attività di controllo tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni, al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati da parte dei soggetti legati a vario titolo alla Banca.

In particolare, la Banca, nell'adottare il Modello, intende:

- a) contribuire alla conoscenza, all'interno della Banca, dei reati previsti dal Decreto;
- b) diffondere, all'interno della Banca, conoscenza delle attività che presentano un rischio di commissione dei reati e delle regole interne che disciplinano le stesse attività;
- c) determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del reato che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla Banca in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;
- d) assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla Banca e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali e dei soggetti sottoposti all'altrui vigilanza e direzione.
- e) consentire alla Banca, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 Struttura

Il Modello adottato dalla Banca è costituito da una Parte Generale e da due Parti Speciali.

La Parte Generale del Modello descrive i contenuti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello medesimo, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dello stesso, nonché i compiti dell'Organismo di Vigilanza e il Sistema sanzionatorio adottato dalla Banca.

Nelle Parte Speciale I vengono descritte le principali fattispecie di reato contemplate nel Decreto, le relative modalità di commissione con riferimento alla struttura aziendale e le aree sensibili interessate.

Nella Parte Speciale II sono delineati i protocolli adottati per ciascuna area sensibile.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 13 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

2.3 Metodologia

Ai fini della definizione e attuazione del Modello, la Banca ha provveduto a svolgere un'analisi della propria organizzazione e operatività interna.

In primo luogo, sono state individuate le fattispecie illecite rispetto alle quali l'esposizione della Banca risulta particolarmente sensibile e quelle per le quali l'esposizione appare trascurabile. Successivamente, per ciascuna area di rischio sono stati analizzati (o, in alcuni casi, introdotti) i protocolli adeguati a garantire la conformità delle attività individuate.

In ottemperanza al principio di integrazione dei sistemi di controllo, ai fini della valutazione dei rischi si è cercato, per quanto possibile, di utilizzare le metriche e le metodologie previste nel sistema di controlli interni della Banca.

Per l'elaborazione dei protocolli si è tenuto conto di alcuni principi specifici al fine di rendere il Modello più aderente alla realtà organizzativa e operativa dell'ente.¹¹ In particolare, i protocolli sono stati costruiti prendendo in considerazione i seguenti elementi:

- **Principi di comportamento:** i singoli protocolli riportano i valori contenuti nel Codice Etico relativi ai reati considerati nonché le specifiche norme comportamentali per ogni condotta a rischio. Il Codice Etico contiene i valori fondamentali per l'attività della Banca e rappresenta il primo presidio di prevenzione dei reati in quanto consente di instaurare un clima culturale tale da dissuadere dal porre in essere condotte a rischio. La violazione delle regole di comportamento previste nel Codice Etico e nei singoli Protocolli comportano l'applicazione del sistema sanzionatorio descritto nel capitolo 5.
- **Principi di controllo,** divisi in:
 - a) **Sistema organizzativo:** ai fini dell'adeguata prevenzione dei reati rileva la chiara attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti. In questo senso, fondamentale importanza riveste il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, che deve essere coerente con le responsabilità individuate. Nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, in quanto al fine di limitare il rischio-reato le diverse attività che lo compongono non devono essere assegnate a un solo individuo, ma suddivise tra più attori secondo il principio della segregazione di funzioni.
 - b) **Procedure manuali e informatiche:** nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale sia a livello di sistemi informativi. Quando possibile, il sistema deve prevedere dei blocchi informatici per operazioni a rischio.
 - c) **Controlli interni:** la Banca è destinataria di normative specifiche che possono fornire un significativo contributo alla prevenzione dei reati rilevati ai sensi del Decreto. Tali normative prevedono l'adozione di sistemi di controllo che possono essere integrati con le previsioni previste dal Decreto: in questo senso, la Banca d'Italia ha previsto che "nell'attività dell'organismo di vigilanza, che attiene in generale all'adempimento di leggi e regolamenti, può essere proficuo uno stretto raccordo, in termini sia di suddivisione di attività che di

¹¹ Secondo il "Decalogo 231/01" del GIP di Milano 18.06.2012, il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 14 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

condivisione di informazioni, con le funzioni di conformità alle norme (Compliance) e di revisione interna (Internal Audit)”¹²

Si è provveduto inoltre a bilanciare i contenuti del Modello con l’impianto documentale esistente, effettuando gli opportuni rinvii per garantire un maggior livello di dettaglio nelle cautele adottate dalla Banca.

Il presente Modello è ispirato a:

- Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002 e successive modifiche;
- Linee guida dell’Associazione Bancaria Italiana per l’adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche;
- Linee guida ex. d.lgs 8 giugno 2001, n. 231 adottate dall’Assosim;
- Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs 8 giugno 2001, n. 231 redatti dal CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria del febbraio 2019.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui ai precedenti documenti non inficia la validità dello stesso. Il Modello, infatti, deve essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Banca, e quindi ben può discostarsi dalle linee guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.

2.4 Principali aree di rischio individuate

In considerazione dell’attività svolta dalla Banca e della struttura interna adottata, ai sensi dell’art. 6 del Decreto, sono individuate le seguenti aree a rischio, nelle quali potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto o che potrebbero essere strumentali alla loro commissione, e per la cui trattazione esaustiva si rimanda alle singole Parti Speciali del Modello:

1. Assunzione del personale;
2. Rapporti con P.A., Autorità di Vigilanza e gestione dei finanziamenti pubblici
3. Rapporti contrattuali con consulenti e fornitori;
4. Contabilità, Bilancio e Fiscalità;
5. Gestione sistema informatico;
6. Adempimenti normativa sicurezza sul lavoro;
7. Gestione di omaggi, spese di rappresentanza, beneficenza, sponsorizzazioni;
8. Attività di marketing e comunicazione;
9. Rapporti con Collegio Sindacale;
10. Gestione attività assembleari e operazioni societarie su capitale;
11. Comunicazione di interessi;
12. Gestione del contenzioso;
13. Gestione del contante;
14. Rapporti con clientela;
15. Processo del credito e finanziamenti agevolati;
16. Abusi di mercato.

¹² Circ. 285/2013

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 15 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

2.5 Destinatari del Modello

Quanto previsto dal Modello si applica, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nell'ambito della Banca a:

- a) soggetti apicali;
- b) soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o direzione (Dipendenti e Consulenti finanziari);

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello comporteranno le conseguenze previste al capitolo 5.

2.6 Predisposizione, aggiornamento e controlli

Sono rimesse al Consiglio di Amministrazione la predisposizione e l'approvazione del Modello così come le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti di carattere sostanziale.

È peraltro riconosciuta al Presidente e al Direttore Generale della Banca, congiuntamente, la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni, che andranno ratificate dal Consiglio di Amministrazione.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantire l'adeguatezza e l'efficacia.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione

Ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, il Decreto richiede la nomina di un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'attività di vigilanza di tale organo, inoltre, non deve essere omessa o insufficiente.

Appare evidente quindi come la nomina e il corretto funzionamento di un Organismo di Vigilanza (OdV) siano presupposti fondamentali per il rispetto della norma e per attribuire al Modello l'effettiva validità esimente.

Ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dalla L. 183/2011, nelle società di capitali le funzioni di OdV possono essere svolte dal Collegio Sindacale. Tale organo di controllo, secondo quanto stabilito dalla Circ. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema di controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

Al fine di garantire una maggiore efficienza operativa in un'ottica di integrazione e coordinamento del sistema dei controlli, il collegio sindacale appare quindi l'organo più idoneo a ricoprire le funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità richiesti ai componenti dell'OdV¹³ sono obbligatoriamente previsti per i sindaci dal codice civile.

¹³ Sebbene il Decreto richiami unicamente gli "autonomi poteri di iniziativa e controllo", la giurisprudenza ha spesso stato ritenuto necessario il possesso degli ulteriori requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità (cfr. G.I.P. Tribunale di Bari, ordinanza 26 giugno 2007; G.I.P. Tribunale di Milano, ordinanza del 9 novembre 2004)

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 16 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	--	--

Pertanto, in conformità alla disposizione del Decreto, con delibera del C.d.A. del 2 dicembre 2011 n. 109 la funzione di OdV veniva conferita al Collegio Sindacale.

Tale funzione è attribuita al Collegio Sindacale nel suo complesso e non ai singoli componenti, ed è pari alla durata dell'incarico del collegio stabilita nello Statuto. L'accettazione dell'incarico sindacale comporta automaticamente anche l'assunzione dei compiti e delle responsabilità derivanti dallo svolgimento delle funzioni di OdV. Allo stesso modo, la cessazione dell'ufficio di sindaco pone termine all'incarico e ai compiti rientranti in tale ufficio, ivi compreso lo svolgimento della funzione di OdV. Il Presidente del collegio sindacale è chiamato a svolgere tale compito anche in relazione alla funzione di OdV.

3.2 Compiti e Responsabilità

L'OdV ha funzione di vigilanza e controllo in ordine all'efficacia, al funzionamento e all'osservanza del Modello. Inoltre, ha il compito di valutare eventuali esigenze di aggiornamento dello stesso.

Quanto al primo ambito di attività, in termini generali i compiti e le responsabilità dell'OdV riguardano la verifica dell'adeguamento del modello, cioè nella sua capacità di prevenire i reati, nonché la coerenza tra quanto stabilito nel Modello e il comportamento effettivamente tenuto dai destinatari del Modello.

Più specificatamente, tali compiti consistono in:

- monitorare l'adeguato funzionamento del Modello anche al fine di valutare se siano necessari interventi correttivi per garantire l'idoneità dello stesso alla prevenzione dei reati;
- individuare gli eventuali interventi organizzativi e procedurali al fine di prevenire la commissione dei reati;
- accertare l'effettivo svolgimento dei controlli effettuati dalle funzioni preposte sull'osservanza delle procedure e delle regole di comportamento, incluse quelle specificate dal Codice Etico, da parte del personale potenzialmente interessato ai reati previsti dal Decreto;
- costituire il riferimento per il personale della Banca che debba segnalare eventuali condotte illecite subite o poste in essere da altri soggetti interni o esterni alla Banca;
- segnalare gli interventi organizzativi e procedurali, nonché eventuali violazioni del Codice, delle procedure e delle regole di comportamento rilevanti ai sensi del Decreto, al Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- verificare l'effettivo svolgimento di efficaci attività di formazione degli amministratori, del personale dipendente, dei Collaboratori e dei Consulenti Finanziari e vagliare le forme di diffusione, tra il personale, degli eventuali aggiornamenti del Modello e/o dei Codici, di eventuali altre regole di comportamento ritenute opportune ai sensi del Decreto, nonché fornire i chiarimenti richiesti.

Quanto al secondo profilo, l'OdV deve garantire che il Modello si mantenga adeguato ed efficace in relazione ai reati da prevenire. In questo senso, l'OdV ha il compito di segnalare la necessità di procedere con l'aggiornamento del Modello e formulare delle proposte di modifica al Consiglio di Amministrazione, che si occuperà di attuare le modifiche al Modello.

Ai fini dell'aggiornamento del Modello, l'OdV considera le seguenti casistiche:

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 17 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

- significative violazioni del Modello, tali per cui l'azione disciplinare non sia sufficiente a garantire la prevenzione dei reati ma risulti necessario apportare delle modifiche al modello stesso;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Banca, tali da mutare i livelli di rischio di commissione dei reati (es. nuove aree di business);
- modifiche normative che comportino l'introduzione di nuove fattispecie di reato.

3.3 Funzionamento

Nell'ambito della propria attività di verifica, l'OdV predispone un regolamento di funzionamento da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento dei suoi compiti, l'OdV opera attraverso le risorse che allo stesso vengono assegnate dalla Banca, avvalendosi anche della collaborazione delle diverse Direzioni, Aree e/o Uffici della Banca; può altresì, ove lo ritenga opportuno, richiedere informazioni e il supporto della società di revisione e/o di consulenti esterni.

Le attività di verifica dell'OdV sono formalizzate in un piano di attività annuale che tenga conto della natura, periodicità e ampiezza dei singoli interventi in base ai diversi livelli di rischio. Delle attività di verifica viene data evidenza attraverso la conservazione della documentazione di supporto e la registrazione nell'apposito libro dell'OdV.

3.4 Flussi informativi e reporting

Tra gli elementi che il Modello deve contenere ai sensi dell'art. 6 del Decreto figura altresì la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Al fine di permettere l'esecuzione delle funzioni affidate, l'OdV ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione aziendale funzionali all'espletamento dell'incarico. In questo senso, il Collegio Sindacale è in una posizione privilegiata nell'acquisizione di adeguati flussi informativi in quanto specifici obblighi di informazione nei confronti del Collegio sono previsti dalla legge, dalla normativa secondaria e dai regolamenti interni della Banca; le informazioni così acquisite sono utilizzate anche nello svolgimento della funzione di OdV, assicurando in tal modo un proficuo coordinamento tra le due funzioni.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, nonché in ordine alla sua inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante. Viene lasciata la facoltà all'OdV di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alle strutture coinvolte nelle potenziali aree a rischio indicate nelle Parti Speciali del presente Modello.

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'O.d.V. ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia da Dipendenti che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche tramite e-mail all'indirizzo: odv@bancamacerata.it).

Inoltre, affinché il Modello rifletta correttamente la struttura della Banca, il Direttore Generale comunica all'OdV ogni modifica intervenuta nell'Organigramma della Banca e il sistema di deleghe di volta in volta in vigore.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 18 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

Ai fini di consentire all'organo di supervisione strategica e di gestione di effettuare le necessarie valutazioni circa il rispetto del Modello e gli eventuali interventi modificativi da apportare, l'OdV predispone annualmente una relazione periodica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

La relazione ha ad oggetto l'attività svolta nel periodo di riferimento, le eventuali criticità emerse e gli interventi correttivi proposti e/o pianificati e il loro stato di realizzazione, nonché il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Infine, nella relazione annuale al bilancio redatta ai sensi dell'art. 2429 c.c., il collegio sindacale riferisce sinteticamente in merito agli esiti dell'attività svolta quale organo incaricato della funzione di OdV.

In ogni caso, il Direttore Generale in via d'urgenza e il Consiglio di Amministrazione sono tempestivamente informati su tutti i casi di accertata violazione del Modello da parte dei soggetti apicali, dei dipendenti, collaboratori e consulenti della Banca.

3.5 Segnalazioni (cd. Whistleblowing)

La legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. Whistleblowing) recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha modificato il Decreto ampliando al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o che riconosca violazioni relative al Modello dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In particolare, l'art. 6 comma 2 bis del Decreto dispone che il Modello preveda:

- a) adeguati canali informativi che, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca la riservatezza del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione;
- d) adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Viene, altresì, previsto che l'adozione delle citate misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per quanto di sua competenza, non soltanto da parte del segnalante ma anche da parte dell'organizzazione sindacale da lui indicata. Come ulteriore tutela del dipendente segnalante, si prevede, inoltre, che il licenziamento nonché il dimensionamento ritorsivo o discriminatorio siano nulli e che gravi sul datore di lavoro l'onere di provare, in sede procedimentale, che le misure negative, adottate nei confronti del lavoratore segnalante, siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Quanto alle disposizioni relative ai sistemi interni di segnalazione, in attuazione dell'Art. 52-bis TUB e Circolare n. 285 della Banca d'Italia, si rimanda alla specifica Policy interna di Whistleblowing.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 19 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

4. Comunicazione e formazione

4.1 Comunicazione del Modello

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Banca assicura la più ampia divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno della propria organizzazione ed ai terzi che svolgono attività in cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto. In particolare, la Banca intende estendere la comunicazione dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Banca svolgendo un'attività a seguito della quale la medesima potrebbe incorrere nella contestazione di un reato previsto dal Decreto.

La Direzione Centrale Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione, coordinandosi con le altre Aree aziendali interessate e con l'OdV, promuove le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello. In particolare:

- Al momento dell'assunzione, una copia del Modello e del Codice Etico viene consegnata ai Dipendenti, i quali sottoscrivono una dichiarazione attestante la presa visione, nonché la conoscenza dei contenuti del Modello e del Codice etico;
- il Modello è messo a disposizione dei Dipendenti e Consulenti finanziari nel portale interno della Banca in cui sono contenute le varie circolari e comunicazioni interne;
- la Parte Generale del Modello viene pubblicato nel sito internet della Banca;
- i contratti con Consulenti esterni e fornitori, e, più in generale, con tutti i soggetti esterni che operano in nome e/o per conto della Società, sono stati integrati in modo da prevedere l'esplicito riferimento al Decreto e al Modello.

4.2 Attività di formazione

L'attività di formazione sul Modello, erogata anche attraverso percorsi di apprendimento da svolgere in modalità e-learning, è finalizzata a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi mediante la diffusione della conoscenza del Decreto ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Banca e dell'attribuzione di eventuali poteri.

In particolare, ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione.

Sono previsti specifici programmi di formazione relativamente a:

- componenti dell'OdV e preposti alla funzione Compliance;
- amministratori e dirigenti;
- dipendenti, Collaboratori e Consulenti finanziari che operino in specifiche aree di rischio;
- altri dipendenti e/o collaboratori.

Tutti i programmi di formazione relativi avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il modello organizzativo, delle

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 20 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

single fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

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

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV. La mancata partecipazione ai programmi di formazione può comportare l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate. All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

5. Sistema sanzionatorio

5.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

La Banca, ai sensi delle disposizioni previste dal codice civile (artt. 2094 e ss.), dallo Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) ha adottato un sistema sanzionatorio applicabile anche nel caso di violazione delle regole contenute nel Modello.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Banca la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

5.2 Procedimento disciplinare

Spetta alle funzioni preposte all'interno della Banca, in coordinamento con l'OdV, il compito di verificare e accertare eventuali violazioni delle regole previste nel Modello.

Le fasi di contestazione e di irrogazione della sanzione è condotta nel rispetto della normativa vigente (artt. 2118 e 2119 c.c., art. 7 L. 300/1970, CCNL, protezione dei dati), della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'OdV espone i risultati delle indagini svolte al Consiglio di Amministrazione, quale organo competente ad irrogare la sanzione.

Qualora il Direttore Generale sia coinvolto in attività illecite previste dal Modello, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, delibera a maggioranza assoluta dei suoi membri un sostituto scelto tra persone, anche esterne alla Banca, dotate del requisito di onorabilità.

<p>BANCA MACERATA SPA</p>	<p>CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>PARTE GENERALE</p>	<p>Pag. 21 di 23</p> <p>Rev. 02 del 04/12/2020</p>
----------------------------------	--	--

5.3 Le sanzioni

5.3.1 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti in caso di commissione di una violazione, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL in vigore, sono quelle previste nella normativa disciplinare adottata dalla Banca, e in particolare:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Ogni deliberata o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Banca.

Allo stesso modo, ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate.

Nei casi di violazione di minore gravità, privi di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

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

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

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

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte del Direttore della Direzione Centrale Bilancio, Affari Generali e Controllo di Gestione e dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo l'Ufficio Personale responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 22 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Banca.

5.3.2 Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti finanziari

Ogni violazione posta in essere da Collaboratori e Consulenti finanziari potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei rispettivi contratti, la risoluzione del contratto di collaborazione o dal mandato di Consulente finanziario, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Banca, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.3.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

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

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

5.3.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di violazione (o il compimento di atti idonei diretti in maniera univoca a porre in essere una violazione) da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvede ad informare immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione che adotterà i provvedimenti opportuni.

5.3.5 Misure nei confronti di Consulenti esterni e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da destinatari esterni alla Banca, quali i lavoratori autonomi, i professionisti, i consulenti ed i partner commerciali, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Banca, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine, è stata valutata la necessità di inserire specifiche clausole contrattuali per regolare i rapporti con alcune tipologie di Collaboratori esterni e di fornitori (compresi consulenti ed outsourcers) secondo le prescrizioni di cui al Decreto. In particolare, è stata elaborata la seguente clausola che dovrà essere inserita nel testo contrattuale:

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

Il Fornitore dichiara di essere a conoscenza dei contenuti del D.Lgs. 231/2001.

BANCA MACERATA SPA	CIRCOLARE N. 14 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Pag. 23 di 23 Rev. 02 del 04/12/2020
---------------------------	---	--

Il Fornitore prende altresì atto che Banca Macerata ha adottato un modello di organizzazione e controllo ex d.lgs. 231/2001, pubblicati sul sito istituzionale www.bancamacerata.it.

Inoltre l'appaltatore garantisce che rispetterà il Codice Etico e di comportamento di Banca Macerata, che sottoscrivendo la presente clausola, dichiara di conoscere integralmente e di aver accettato.”

6. Modello e Codici Interni

6.1. Modello e Codice Etico

Al fine di garantire un completo adeguamento del proprio Modello alle esigenze espresse dal Decreto, la Banca ha adottato un Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello stesso.

È opportuno precisare a questo proposito che il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale”, che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi Dipendenti, nonché di coloro che, anche dall’esterno della Banca, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

6.2. Modello e Codice di Comportamento

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice di Comportamento, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice di Comportamento stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Comportamento è stato adottato indipendentemente dal Decreto e contiene i principi e le regole di condotta a cui sono sottoposti tutti i Dipendenti, i collaboratori e i Consulenti finanziari della Banca;
- il Modello risponde, di contro, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).