



PARTE GENERALE

del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 02/12/2025 con verbale n. 777**

INDICE

Definizioni	4
1. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	7
1.1. La Banca	7
1.2. L'assetto organizzativo della Banca ed i sistemi di amministrazione e controllo.....	7
1.3. Gli strumenti di governance di Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.....	11
1.4. Rapporti Infragruppo	13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	14
2.1. Principi generali della responsabilità amministrativa degli enti	14
2.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità in sede penale.....	14
2.3. Interesse o vantaggio dell'ente	16
2.4. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	17
2.5. Modalità di mappatura delle fattispecie di illecito di cui all'art. 416 c.p. – Associazione per delinquere.....	17
2.6. Le Linee Guida ABI.....	17
2.7. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti.....	19
2.7.1 Le sanzioni pecuniarie	20
2.7.2 Le sanzioni interdittive.....	21
2.7.3 La pubblicazione della sentenza di condanna	22
2.7.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato	23
2.8. Whistleblowing.....	23
3. IL MODELLO DI BANCA POPOLARE DEL LAZIO S.C.P.A.....	25
3.1. Principi ed elementi ispiratori seguiti nella redazione del presente Modello ed a cui far riferimento in sede di aggiornamento	25
3.2. I destinatari del Modello.....	26
3.3. Struttura del Modello Parte Generale e Parte Speciale.....	26
3.4. Il progetto della Banca per la definizione e aggiornamento del proprio Modello.....	27
3.5. La metodologia di conduzione dell'attività di Risk Assessment	28
3.6. Criteri di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Banca.....	30
4. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI.....	31
4.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	31
4.2. Misure nei confronti dei Dirigenti	34
4.3. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	34
4.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi.....	35
4.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	35
4.6. Misure sanzionatorie relative al whistleblowing	35
4.7. Informativa all'Assemblea	36

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
5.1. Ambito generale	37
5.2. Requisiti di eleggibilità e cause di decadenza dei componenti dell'Organismo	38
5.3. Indipendenza e autonomia dei membri dell'OdV	39
5.4. Requisiti di Professionalità dei membri dell'Organismo.....	40
5.5. Continuità di azione	41
5.6. Cause di revoca.....	41
5.7. Temporaneo impedimento.....	41
5.8. Funzioni dell'Organismo di vigilanza	42
5.9. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	44
5.10. Raccolta e conservazione delle informazioni	45
5.11. Segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing.....	46
5.11.1 Modalità di Segnalazione.....	46
5.11.2 Tutela del Segnalante	47
5.11.3 Tutela della Riservatezza.....	48
5.12. Reporting delle società controllate verso l'organismo di vigilanza della Capogruppo.....	48
6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	50
6.1. Informazione dei destinatari del Modello	50
6.2. La comunicazione.....	50
6.3. Pubblicità delle modifiche	50
6.4. La formazione.....	51
6.5. Contratti con fornitori, consulenti.....	52

Definizioni

- ABI: Associazione Bancaria Italiana.
- Aree sensibili: articolazioni aziendali nell'ambito delle quali vengono svolte attività sensibili.
- Attività a "rischio reato": operazione o atto che espone la Banca al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- Attività formativa ed informativa: l'attività di informazione e diffusione del modello tra i cc.dd. "portatori di interesse".
- Attività sensibili: le attività della Banca nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e Legge 146 del 16 marzo 2006).
- Autorità: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- Autorità Pubbliche di Vigilanza: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza la Consob, la Banca d'Italia, la 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.
- "AD": Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo di Banca Popolare del Lazio S.c.p.a.
- "BPL" o "Società" o "Banca": Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito.
- Collaboratori: coloro che agiscono per la Banca sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati).
- CONSOB: Commissione Nazionale per la Società e la Borsa.
- "Codice Etico": Documento adottato da BPL, in qualità di Capogruppo, volto ad indicare i principi e valori cui la Banca e le società controllate si ispirano nello svolgimento delle proprie attività.
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di Banca Popolare del Lazio S.c.p.a. sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione.
- "Decreto" o "Decreto 231": Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche.
- "Destinatari": tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di BPL. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti dell'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) anche se distaccati e, in generale, tutti coloro che

operano in nome e/o per conto della Banca.

- “Dirigenti”: i dirigenti di BPL.
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di BPL (quadri, impiegati, ecc.).
- “Gruppo Banca Popolare del Lazio” o “Gruppo BPL”: Gruppo a cui appartiene la Banca, in veste di capogruppo.
- “Linee Guida ABI”: le Linee Guida emanate da Associazione Bancaria Italiana per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, in riferimento al settore bancario.
- Linee Guida Confindustria: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria (aggiornate a giugno 2021).
- “Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento. Il documento è composto da Codice Etico della Banca, Parte Generale, Parte Speciale e relativi allegati.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, è affidato compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curarne l’aggiornamento.
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio (con la stessa definizione ci si riferisce a qualsiasi soggetto che rivesta le funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio anche se non alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione).
- “Processi Sensibili”: attività di BPL nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.
- Protocollo: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- “Reati”: i reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.
- “Sistemi di controllo”: sistema di controllo predisposto dalla società al fine di prevenire, attraverso l’adozione di appositi protocolli, i rischi di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.
- Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello.
- Soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca 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 della stessa.

- Soggetti rilevanti: i soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per l'ente, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D.Lgs. 231/2001.
- Soggetti segnalanti: i destinatari del Codice Etico e/o del Modello nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con Banca Popolare del Lazio al fine di effettuare la segnalazione.
- Soggetti segnalati: i destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello.
- Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
- Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Banca sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti legali e non, Banca prodotto ecc.) con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Banca nell'ambito delle attività a rischio.
- T.U.: D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro".
- T.U.F.: D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 recante, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".

1. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

1.1. La Banca

Banca Popolare del Lazio S.C.p.A., con sede a Velletri (RM), è una Società Cooperativa per Azioni che ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei propri soci quanto dei non soci, ispirandosi ai principi del Credito Popolare. A tal fine la Banca presta speciale attenzione al territorio, ove è presente tramite la propria rete distributiva, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese ed a quelle cooperative. In aderenza alle proprie finalità istituzionali la Banca accorda ai clienti Soci agevolazioni in ordine alla fruizione di specifici servizi.

La Banca può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari e finanziari consentiti, nonché ogni altra attività strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale.

Nella concessione di fido la Banca, a parità di condizioni, dà preferenza ai Soci ed alle operazioni di più modesto importo, con esclusione di ogni operazione di mera speculazione.

La Banca, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto Sociale, destina ogni esercizio una somma non superiore al 2% dell'utile dell'esercizio precedente a quello di riferimento, da contabilizzare fra i costi del conto economico, da determinare da parte dell'Assemblea e da devolvere, secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione, a scopi di beneficenza, assistenza e di pubblico interesse preferibilmente in favore dei territori serviti.

La Banca, nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario "Banca Popolare del Lazio", ai sensi dell'art. 61, comma 4, del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, emana, nell'esercizio della propria attività di direzione e di coordinamento, disposizioni alle componenti il Gruppo per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia e dalle altre Autorità di Vigilanza nell'interesse della stabilità del Gruppo stesso.

1.2. L'assetto organizzativo della Banca ed i sistemi di amministrazione e controllo

Consiglio di Amministrazione

In relazione all'assetto organizzativo e gestionale della Banca, lo Statuto prevede, all'art. 37 (Attribuzioni del Consiglio di Amministrazione) che il Consiglio di Amministrazione sia "investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli che la legge riserva esclusivamente all'Assemblea".

Oltre alle attribuzioni non delegabili per legge o per disposizioni di vigilanza regolamentare, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- la definizione dell’assetto complessivo di governo e l’approvazione dell’assetto organizzativo e di governo societario della banca, la verifica della sua corretta attuazione e la tempestiva promozione delle misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse;
- l’ammissione, il recesso e l’esclusione dei soci;
- l’indirizzo generale nonché le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari della Banca;
- la valutazione dell’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca;
- la valutazione del generale andamento della gestione;
- l’assunzione e la cessione di partecipazioni strategiche;
- l’approvazione dei sistemi contabili e di rendicontazione (reporting);
- l’acquisto di azioni proprie, a valere sulle disponibilità dell’apposito fondo;
- l’approvazione e la verifica periodica, con cadenza almeno annuale, della struttura organizzativa;
- la definizione del sistema dei flussi informativi e la verifica nel continuo della sua adeguatezza, completezza e tempestività;
- la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione del personale con le strategie di lungo periodo della Banca, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali;
- la determinazione dei criteri per il coordinamento e la direzione delle Banca del Gruppo e la determinazione dei criteri per l’esecuzione delle istruzioni della Banca d’Italia e dalle altre Autorità di vigilanza;
- le politiche di gestione del rischio, nonché la valutazione della funzionalità, efficienza, efficacia del sistema dei controlli interni;
- la nomina, la revoca e la determinazione del trattamento economico del Direttore Generale, degli altri componenti la direzione;
- la nomina del responsabile delle funzioni di revisione interna e di conformità, previo parere del Collegio Sindacale;
- la nomina e la revoca, previo parere del Collegio Sindacale, dei Responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità alle norme, e di controllo dei rischi e di antiriciclaggio;
- l’acquisto, l’alienazione e la permuta di immobili e diritti immobiliari, nonché la costruzione di unità immobiliari;
- l’approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;

- il trasferimento della sede sociale nell’ambito del territorio comunale;
- l’istituzione ed ordinamento, anche ai fini dell’articolazione delle facoltà di firma, in Italia e all’estero, di sedi secondarie, succursali e rappresentanze nonché il loro trasferimento e soppressione;
- l’eventuale costituzione di comitati con funzioni consultive, determinandone compiti ed approvandone il regolamento.

Sono, inoltre, riservate all’esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione tutte le altre deliberazioni, attribuzioni e competenze considerate non delegabili, sulla base della normativa di vigilanza.

È inoltre attribuita al Consiglio di Amministrazione, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall’art. 2365, comma 2, del Codice civile, la competenza ad assumere le deliberazioni concernenti l’adeguamento dello Statuto a disposizioni normative, anche di carattere regolamentare, l’istituzione e la soppressione di sedi secondarie, il trasferimento della sede sociale sul territorio nazionale, nonché quelle concernenti le fusioni nei casi di cui agli artt. 2505 e 2505-bis del Codice civile e l’indicazione degli amministratori che, oltre quelli indicati nel presente Statuto, hanno la rappresentanza della Banca.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è attualmente composto da tre sindaci effettivi e due supplenti (art. 41 dello Statuto Sociale) e vigila sull’osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul suo funzionamento, sull’adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi, sull’adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Banca alle società controllate nell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento.

Il Collegio Sindacale svolge altresì le funzioni di “Comitato per il controllo interno e la revisione contabile”, di cui al D.Lgs. n. 39/2010 e in tale qualità vigila in particolare sul processo di informativa finanziaria, sull’efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna, se applicabile, e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali, sull’indipendenza della Società di revisione legale.

Il Collegio Sindacale riceve, altresì la relazione della Società di revisione legale prevista dall’art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 39/2010. In occasione della nomina della Società di revisione legale presenta all’Assemblea dei Soci una proposta motivata.

Direzione Generale

Il Direttore Generale, nei limiti dei poteri conferitigli e secondo gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, provvede alla gestione di tutti gli affari correnti, esercita i poteri in materia di erogazione del credito, di spesa e di operazioni finanziarie nei limiti assegnatigli, sovrintende all'organizzazione e al funzionamento delle reti e servizi, dà esecuzione alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nonché a quelle assunte dal Comitato Esecutivo, se nominato, ed a quelle assunte in via d'urgenza a norma dell'art. 32.

La Direzione Generale è composta dal Direttore Generale, da uno o più Vice-Direttori Generali fino ad un massimo di tre e dagli altri componenti eventualmente nominati dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina le attribuzioni e le competenze (art. 48 dello Statuto Sociale).

Società di revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti della Banca è esercitata da una Società di revisione legale, secondo le disposizioni di legge e regolamentari vigenti, su incarico conferito dall'Assemblea dei Soci, su proposta motivata del Collegio Sindacale (art. 45 dello Statuto Sociale).

Data Protection Officer (DPO)

In adempimento a quanto previsto dal Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali (UE) 2016/679 la Banca ha nominato un DPO con il compito di:

- sorvegliare l'osservanza del GDPR, valutando i rischi di ogni Trattamento alla luce della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità;
- condurre una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA);
- informare e sensibilizzare la Banca riguardo agli obblighi derivanti dal Regolamento e da altre disposizioni in materia di protezione dei dati;
- cooperare con l'Autorità di Controllo e fungere da punto di contatto per la medesima su ogni questione connessa al trattamento;
- fungere da punto di contatto con l'Interessato per l'esercizio dei diritti di cui agli art. 15-22 del GDPR;
- supportare il Titolare o il Responsabile in ogni attività connessa al trattamento di Dati Personali, anche con riguardo all'eventuale tenuta di un registro delle attività di trattamento (art. 30 GDPR);
- coordinare e supervisionare l'attività dei Privacy Officer che, in ossequio a quanto stabilito dalla Data Protection Policy di Gruppo, presidiano il tema della protezione dei dati personali nelle società controllate.

1.3. Gli strumenti di governance di Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

La Banca è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il suo funzionamento incentrato sulla trasparenza delle scelte gestionali; sull'efficienza e sull'efficacia del sistema di controllo interno; sulla rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse e su saldi principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni con parti correlate.

I suddetti strumenti possono essere così riassunti:

- **Statuto Sociale**: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Codice Etico**: rappresenta un sistema di regole da osservarsi da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Banca Popolare del Lazio e della Banca Controllata. Esso rappresenta, inoltre, un presidio essenziale per l'idoneità del sistema di controlli interni di Gruppo al fine di prevenire la commissione dei reati, così come previsto dal Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Organigramma aziendale**: riporta l'attuale struttura organizzativa missioni e aree di responsabilità ed è stato concepito e sviluppato al fine di considerare anche la dimensione territoriale della Banca.
- **Regolamento Interno**: definisce le dipendenze gerarchiche e funzionali e le aree di responsabilità delle unità organizzative della Banca e deve intendersi integrato con la normativa aziendale, gli ordini di servizio ed i regolamenti specifici che disciplinano lo svolgimento delle singole attività.
- **Regolamento del Sistema dei Controlli Interni nell'ambito del Gruppo BPL**: coordina i controlli nell'ambito del Gruppo ed ha l'obiettivo di definire le linee guida della gestione del Sistema dei Controlli Interni che Banca Popolare del Lazio S.c.p.A., in qualità di Banca e Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio, si è dotata per agire nel rispetto di quanto disciplinato all'interno delle previsioni normative contenute nella Circolare 285 del 17 dicembre 2013 di Banca di Italia (di seguito anche "Circolare 285/2013") e delle best practice di riferimento.

Sistema di deleghe e procure: sistema di deleghe e procure (cfr. "Poteri di firma ed altre Facoltà delegate della Banca Popolare del Lazio" e "Regolamento Interno del Gruppo Banca Popolare del Lazio" tempo per tempo vigenti) caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) che, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Banca. Per "delega" si intende il trasferimento, non occasionale, all'interno della Banca, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Per "procura" si intende il negozio giuridico con il quale una parte

conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La procura, a differenza della delega, assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Banca.

Al fine di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- i. le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ii. ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- iii. i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Banca;
- iv. il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- v. tutti coloro che intrattengono per conto della Banca rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- vi. a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Banca nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- vii. copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in caso di eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

L'insieme degli strumenti di governance e regolamentari adottati, sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, com. 2, lett. b, del D.Lgs. n. 231/2001).

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 verrà specificamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del presente documento. Al fine di scongiurare possibili situazioni di incompatibilità del legale rappresentante della Banca, qualora lo stesso sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo di cui al D.Lgs. 231/2001 contestato alla società, ai sensi dell'art. 39 del Decreto, è prevista nell'organizzazione della Banca specifica procura speciale a soggetto terzo determinato affinché possa rappresentare la Banca nel procedimento penale, nominare un difensore di fiducia alla Banca, nonché adempiere a quanto previsto ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 231/2001 per la partecipazione al procedimento penale con il prescritto atto di costituzione.

1.4. Rapporti Infragruppo

Tutti i rapporti infragruppo sono disciplinati da un contratto scritto, di cui copia deve essere inviata, su richiesta, all'Organismo di Vigilanza della Banca.

In particolare, devono essere oggetto di formalizzazione:

- i. le modalità e alle condizioni nello stesso previste e meglio dettagliate, ruoli, responsabilità, modalità operative di svolgimento delle singole attività specifici presidi di controllo per il monitoraggio della corretta esecuzione delle attività affidate i corrispettivi e pagamenti;
- ii. le seguenti clausole:
 - l'obbligo da parte della società beneficiaria di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio, ai fini dello svolgimento delle attività richieste;
 - il potere dell'Organismo di Vigilanza (o altro organo di controllo) della società che presta il servizio di richiedere informazioni ad una funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dei servizi richiesti alla Banca;
 - il potere della funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza (o altro Organo di controllo) della società che presta il servizio, ovvero – previo consenso di quest'ultimo – alle Direzioni/Funzioni della Banca;
 - clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti di cui al D.Lgs. 231/01, definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato o altro sistema di compliance contenente presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca;
 - clausola con cui le parti dichiarano di aver impartito e attuato disposizioni ai propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, dei comportamenti sanzionati dal D.Lgs. 231/01 e si obbligano a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del contratto;
 - clausole risolutive espresse che attribuiscono alle parti la facoltà di risolvere il contratto in questione nel caso di coinvolgimento, a qualsiasi titolo, di una delle Parti in un procedimento rilevante ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni e/o in caso di emissione nei confronti di una delle Parti di provvedimenti interdettivi o di sospensione dell'attività lavorativa di qualsiasi natura

e/o durata.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Principi generali della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposte al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato previsto dal Decreto (c.d. reato presupposto), ma si aggiunge ad essa.

Per il dettaglio delle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001, oltre che per l'ulteriore la normativa vigente in sede di validità del presente Modello, si rimanda all'“Allegato 1 – Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001”.

2.2. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità in sede penale.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introduce la possibilità per l'ente di dimostrare di aver fatto quanto in suo potere per darsi una serie di regole (organizzative ed operative) finalizzate a ridurre il rischio di verifica dei reati; in tal senso la Banca non risponde in sede penale qualora dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso l'Organo Dirigente (nel caso di BPL il Consiglio di Amministrazione), prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un Organismo dell'Ente (cfr. Organismo di Vigilanza di BPL), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il predetto Modello;

- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (Modello Parte Speciale);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

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

I Modelli possono essere adottati, garantendo le sopraindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, com. 3, del Decreto.

Ad ogni modo, il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-

presupposto sia commesso:

- da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. Soggetti Apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. Soggetti Sottoposti).

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello, pertanto, deve prevedere, 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.

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

- a) 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;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.3. Interesse o vantaggio dell'ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'“interesse” dell'Ente presuppone sempre una verifica ex ante del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il “vantaggio” richiede sempre una verifica ex post e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini “interesse” e “vantaggio” riguardano concetti giuridicamente diversi ed hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate al paragrafo 2.2. hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo “fortuito”, come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38).

2.4. I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente dal D.Lgs. 231/01 e/o dalla Legge 146/2006.

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 che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

2.5. Modalità di mappatura delle fattispecie di illecito di cui all'art. 416 c.p. – Associazione per delinquere

Le fattispecie delittuose di cui all'art. 416 c.p. – "Associazione per delinquere", rappresentano casistiche di illecito caratterizzate da specifiche peculiarità di cui è necessario tenere conto in sede di valutazione dei rischi. In particolare, si rileva che in sede di individuazione delle fattispecie di illecito ex D.Lgs. 231/2001 potenzialmente configurabili nell'ambito delle attività aziendali, è necessario considerare i rischi derivanti da reati realizzati mediante lo "strumento associativo".

In particolare, i rischi derivanti dal reato di "Associazione per delinquere" sono considerati in relazione ad attività rilevanti che potrebbero dare adito alla potenziale commissione di condotte "delittuose" rientranti tra i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (es. corruzione, riciclaggio, ecc.).

In tal senso, gli illeciti di cui all'art. 416 c.p. rappresentano il "veicolo" mediante il quale i soggetti apicali e sottoposti della Banca potrebbero commettere dolosamente "delitti" mediante un processo collusivo con altri soggetti interni e/o esterni alla Società (es. mediante l'associazione di tre o più persone con lo scopo di definire un disegno criminoso finalizzato alla realizzazione degli stessi).

Per le condotte illecite configurabili come "delitti" con riferimento a tale fattispecie di reato si rimanda al documento di Parte Speciale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.6. Le Linee Guida ABI

L'Associazione Bancaria Italiana, alla luce delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, ha predisposto le "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche".

Il documento, espressamente riferito al settore bancario, è diviso in due parti: la prima, nella quale è fornito un sintetico quadro del sistema delineato dal Decreto; la seconda, nella quale sono proposte delle linee guida cui le singole banche potranno ispirarsi per la predisposizione dei propri modelli organizzativi.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore in relazione ai Modelli, i punti fondamentali sviluppati dalle linee guida dell'ABI possono essere così brevemente riassunti:

a) mappatura delle attività o funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi reati di cui al Decreto, al fine di commisurare presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti. Al riguardo, l'ABI distingue tra:

- reati peculiari "che possono presentare – nell'ambito bancario – rischi di verifica in ragione di specifiche attività della banca: in relazione ad essi si rende necessaria la verifica dei sistemi di controllo relativi alle specifiche aree di rischio al fine del loro adeguamento alle prescrizioni del decreto";
- reati generali "non connessi, se non in virtù di un rapporto occasionale, allo svolgimento dell'impresa bancaria e quindi non riconducibili a specifiche aree di attività: in relazione a tali ipotesi si ritengono sufficienti modelli organizzativi generali, che richiamano i principi di correttezza e probità nei comportamenti degli operatori bancari".

In particolare, ad avviso dell'ABI, i settori dell'attività bancaria in cui più elevato e diffuso può essere il rischio di commissione dei reati peculiari riguardano:

- "la gestione di fondi pubblici, sia sotto forma di captazione o erogazione di contributi, in qualsiasi modo denominati, destinati a pubbliche finalità, sia nello svolgimento di attività in regime di concessione (ad esempio, riscossione tributi);
- l'attività, prevalentemente «di sportello», connessa alla messa in circolazione di valori".

L'ABI, inoltre, sottolinea la necessità che con riferimento alla prima tipologia di reati peculiari, "un particolare richiamo debba essere contenuto nel modello con riferimento a quelle attività in cui l'operatore bancario si trovi ad operare quale incaricato di un pubblico servizio".

b) previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (modalità di gestione del rischio) ed individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, ispirandosi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione delle decisioni e dei controlli;
 - richiamo al rispetto dei principi di correttezza e trasparenza e all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nell'intraprendere e gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione in sede di stipulazione ed esecuzione di contratti, aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, concessioni o appalti, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie;
 - enfaticizzazione del ruolo delle banche nella prevenzione e repressione dei reati di falso e coinvolgimento consapevole degli operatori sul puntuale rispetto delle procedure di controllo dei valori trattati, dei quali si deve imporre - in caso di accertata o sospetta falsità - l'immediato ritiro dalla circolazione;
 - definizione procedurale dei poteri e delle responsabilità e relativa divulgazione all'interno della Banca;
 - diffusione dei Modelli e costante e puntuale formazione del personale, che non dovrà poter addurre, a scusante della propria illecita condotta, l'ignoranza delle disposizioni che disciplinano le diverse attività;
- c) obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- d) sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.
- Il mancato rispetto delle predette Linee Guida ABI non vale di per sé ad inficiare la validità dei Modelli. Infatti, il Modello dell'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Banca e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida ABI, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2.7. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione

dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

3) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

4) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'Ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

2.7.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, per un minimo di 100 quote ad un massimo di 1.000.

In ogni modo, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,38 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. a, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. b, del Decreto).

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

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

quello verificatosi.

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

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una “duplice operazione”: deve dapprima determinare l’ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell’illecito, del grado di responsabilità dell’ente e dell’attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- a) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a euro 103.291,38 né inferiore ad euro 10.329,14;
- b) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell’offesa realizzata.

Nonostante ciò, l’art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all’ammontare della sanzione, disponendo che l’Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

2.7.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l’interdizione dall’esercizio dell’attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell’attività e si applica soltanto quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- 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 (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- a) 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;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, “concorrono” le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Si precisa che, con riferimento alle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, lettere a) e b), del D.Lgs. 231/2001, queste non possono essere applicate in via cautelare alle Banche. A quest'ultime non è applicabile, altresì, l'istituto del commissario giudiziale ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 231/2001.

2.7.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali “specializzati” o di “settore”, ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

2.7.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato

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

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per “prezzo” del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per “profitto” del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui al paragrafo 2.7.3 ha una diretta matrice penalistica.

2.8. Whistleblowing

In data 15 marzo 2023, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, Serie Generale n. 63, il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, per brevità, anche “D. Lgs. 24/2023”), recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, che ha ampliato la disciplina sulla tutela da discriminazioni o ritorsioni dei dipendenti che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, rispetto a quanto disposto dalla Legge 179/2017 che aveva riformato la disciplina sulla materia contenuta nel T.U.P.I..

A tal riguardo, il presente Modello è stato aggiornato con l'obiettivo di recepire le disposizioni contenute all'interno della documentazione aziendale volta a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute previsioni normative. Nello specifico, una funzione cruciale viene assegnata al documento “*Regolamento in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)*” tempo per tempo vigente, al quale si rinvia, precisando che le segnalazioni disciplinate nell'ambito del suddetto Regolamento, devono intendersi riferite ad un canale diverso rispetto a quanto previsto in ordine ai flussi informativi inviati all'Organismo di Vigilanza ai sensi del presente Modello (cfr. “Allegato 2 – Flussi Informativi da e

verso l'Organismo di Vigilanza".

Inoltre, al fine di adempiere compiutamente ai requisiti normativi previsti dal Decreto, la Banca ha provveduto ad implementare un applicativo informatico per le segnalazioni, accessibile dall'apposita sezione "Whistleblowing" disponibile sul sito istituzionale della Banca al seguente link: "<https://www.bplazio.it/whistleblowing/>".

3. IL MODELLO DI BANCA POPOLARE DEL LAZIO S.C.P.A.

3.1. Principi ed elementi ispiratori seguiti nella redazione del presente Modello ed a cui far riferimento in sede di aggiornamento

BPL è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché tali valori costituiscono il fulcro del credo societario dell'intero Gruppo Bancario.

La Banca, al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi, dotandosi del Modello, anche al fine di accrescere la capacità della Banca di contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Banca ha predisposto e adottato.

Tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- a) sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Banca, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- b) determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Banca, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- c) istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Banca di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Banca;
- d) consentire alla Banca, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- e) migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- f) determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Banca intende attenersi, sia agli stessi interessi della Banca anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Principi cardine cui il presente Modello si ispira sono:

- a) le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nelle normative da esso richiamate o che vi fanno riferimento;
- b) le Linee Guida ABI;
- c) le Linee Guida di Confindustria.

3.2. I destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Banca, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Banca, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Banca da rapporti giuridici rilevanti.

3.3. Struttura del Modello Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è articolato nella presente “Parte Generale”, che ne contiene i principi fondamentali e in una “Parte Speciale”.

La Parte Generale, dopo aver fornito una breve disamina sul contesto aziendale, gli strumenti di governance, l’assetto societario e il sistema di controllo interno di BPL, si sofferma sulle “definizioni” dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l’attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato- presupposto; loro “legame” con l’Ente; concetti di “interesse” o “vantaggio” dell’Ente; etc.), per poi chiarire quali sono le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest’ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all’Ente.

Nell’illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di BPL sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Banca qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge 146/06.

Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i destinatari del Modello, nonché la metodologia

adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo. La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, il sistema disciplinare, la formazione e comunicazione.

Nella "Parte Speciale" vengono affrontate le aree di attività a rischio della Banca in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno di BPL.

In particolare, la Parte Speciale, strutturata per processo, contiene una descrizione relativa a:

- a) le Attività e Sub-Attività rilevanti, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui sopra;
- b) delle macro-famiglie e delle fattispecie di reato ritenute applicabili per ciascun processo individuato;
- c) una descrizione della possibile modalità di commissione del reato, espressa a titolo esemplificativo e non esaustivo;
- d) l'indicazione dei protocolli di prevenzione atti a mitigare la possibile commissione dei reati ivi previsti per singola Attività o Sub-Attività mappata;
- e) i principi comportamentali "generici" e "specifici" derivanti dai protocolli di prevenzione in uso presso la Banca.

3.4. Il progetto della Banca per la definizione e aggiornamento del proprio Modello

BPL ha adottato la prima edizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione a settembre 2015.

La Banca ha avviato un progetto interno (di seguito il Progetto), a partire dal 2020, finalizzato a garantire l'aggiornamento del Modello.

Da ultimo, la Banca ha predisposto un aggiornamento del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel 2025 in conseguenza delle modifiche normative che hanno interessato il catalogo dei reati presupposto nonché delle modifiche organizzative intervenute all'interno della stessa.

I principali elementi di innovazione apportati dal Progetto volti a garantire il rafforzamento di specifici presidi della Banca hanno riguardato:

- la previsione del conferimento di apposite deleghe volte a prevenire potenziali conflitti di interesse del rappresentante legale dell'ente (ex art. 39 del D.Lgs. 231/01);
- l'introduzione di specifiche previsioni volte a rafforzare il sistema disciplinare;
- l'aggiornamento delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 alla luce dell'evoluzione normativa, sia con riferimento all'ampliamento del catalogo dei reati presupposto sia con riferimento alle

modifiche organizzative intervenute;

Si rileva, inoltre, che nell'ambito dell'ultimo progetto di aggiornamento del presente Modello, la Banca ha provveduto alla redazione del presente documento Parte Generale e Speciale a valle della conduzione di un'attività di Risk Assessment volta ad individuare i livelli di rischio lordo e netto sottesi ai vari processi della stessa ritenuti sensibili alla commissione dei reati di specie.

3.5. Metodologia di conduzione dell'attività di Risk Assessment

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Banca per la conduzione della fase istruttoria prodromica alla redazione del Modello aggiornato ha previsto le seguenti fasi, dettagliatamente descritte nei successivi paragrafi.

1) Fase preliminare di avvio ed impostazione delle attività

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente (organigrammi, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli, procedure operative) e confronti con le funzioni aziendali interessate, attraverso interviste, allo scopo di identificare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le Attività e Sub-Attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sottoprocessi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (matrice processi/reati) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

2) Fase di Risk Assessment

In tale fase è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione, sia sul campo, interfacciandosi con le figure di riferimento (Risk Owner) per le aree potenzialmente a rischio, sia attraverso l'analisi della documentazione fornita a sostegno di tutta l'attività operativa della Banca.

Ne è derivata una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Banca.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di

dettaglio delle Attività e Sub-Attività aziendali ritenute “sensibili” alla commissione dei reati previsti nel novero del Decreto, con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

In tale fase si è inoltre provveduto, per ciascuna attività sensibili, alla valutazione del grado di rischio potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato come più verosimile rispetto alla funzione analizzata e alla mansione dalla stessa svolta.

La valutazione è stata svolta tenendo presenti la probabilità di svolgimento del processo individuato e l’eventuale impatto economico e/o reputazionale, del rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti all’interno del sottoprocesso, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati. La valutazione dell’idoneità dei presidi (cfr. protocolli di prevenzione) è stata svolta tenendo in considerazione i seguenti driver:

- **Sistema Organizzativo:** per tale intendendo l'articolazione delle attività nonché l'attribuzione delle stesse a soggetti interni alla Banca;
- **Segregation of Duties:** per tale intendendo la separazione di ruoli e responsabilità in capo ai soggetti interni alla Banca al fine di evitare l'accentramento di responsabilità delle diverse strutture nei confronti del medesimo soggetto;
- **Tracciabilità delle informazioni:** per tale intendo le modalità con le quali la Banca tiene traccia delle disposizioni interne che disciplinano lo svolgimento delle attività di ciascuna struttura organizzativa;
- **Deleghe e procure:** per tale intendendo l'attribuzione dei poteri esecutivi (anche di spesa) ai soggetti interni alla Banca che ricoprono ruoli di responsabilità.

Inoltre, nell’ambito della valutazione dei protocolli di prevenzioni adottati dalla Banca, sono stati tenuti in considerazione anche gli esiti delle verifiche effettuate dalle Funzioni Aziendali di Controllo svolte nel corso degli ultimi due esercizi.

A conclusione di dette attività di si è proceduto alla condivisione delle singole schede di mappatura reati con i Risk Owner a vario titolo coinvolti nei processi ritenuti rilevanti per la Banca.

3) Fase di aggiornamento del Modello e dei relativi allegati

In tale fase si è provveduto ad aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed i relativi documenti allegati, al fine di fattorizzare le evidenze emerse a seguito della conduzione delle attività di Risk Assessment e valutazione dei protocolli della Banca,

nonché al fine di cogliere eventuali variazioni occorse sulla struttura organizzativa della Banca e nella normativa esterna di riferimento (aggiornamento elenco dei reati e degli illeciti amministrativi).

3.6. Criteri di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Banca

Per quel che attiene le modifiche ed integrazioni successive queste sono sempre deliberate dallo stesso ma su iniziativa:

- a) dell'OdV;
- b) del Presidente del CdA e/o dell'Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo, anche su indicazione del personale della Banca;

Le verifiche sulla tenuta del Modello devono essere svolte periodicamente da parte dell'OdV nel corso dell'anno in base alle esigenze che di volta in volta si presenteranno.

Le modifiche sono apportate, tempestivamente, qualora siano ritenute necessarie e, comunque, obbligatoriamente nei seguenti casi:

- a) intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b) identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- c) commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- d) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

La tempistica di intervento dovrà essere la più celere possibile.

Dell'iter di modifica deve essere lasciata traccia documentale non schematica (analisi delle motivazioni che inducono alle modifiche, alle parti modificate, alla scansione temporale del lavoro, etc.).

La documentazione relativa ai diversi progetti di aggiornamento del presente Modello della Banca è archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di uno specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e atto a svolgere un'azione di deterrente. La definizione di tale sistema costituisce, fra l'altro, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Banca.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come fondamento delle azioni di responsabilità ai sensi del Codice Civile) si rivolge agli Amministratori, ai Sindaci, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Banca, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/o societario a seconda dei casi.

In particolare, in caso di violazioni significative alle procedure interne o alla normativa esterna, è attivato il processo può condurre a una riduzione della componente variabile in corso di determinazione o assegnazione (cd. malus) e/o alla restituzione di componente variabile già erogata (cd. claw-back).

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito di eventuali azioni avviate dall'Autorità Giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte difformi possano integrare sotto altri profili.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

4.1. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il lavoratore è tenuto al pieno rispetto delle disposizioni normative impartite dalla Banca. In caso di mancata ottemperanza di tale obbligo, sono previste, dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, sanzioni divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate, una volta accertato il "reato", tenendo conto della gravità, della recidività, del grado di colpa e valutando in particolare:

- a) l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità dell'evento;

- b) il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- c) le mansioni assegnate al lavoratore, nonché i relativi livelli di responsabilità gerarchica e autonomia;
- d) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione, nonché la relativa posizione funzionale;
- e) le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- f) la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- g) l'entità del danno derivante alla Banca direttamente o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, gli eventuali procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dalle competenti strutture aziendali. Si riportano di seguito le sanzioni disciplinari che, in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Banca per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A. Rimprovero verbale

Tale sanzione potrà essere inflitta sempre che la violazione sia qualificabile come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello. È bene sottolineare che ciò vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Il rimprovero verbale potrà essere fatto anche per la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente.

B. Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

C. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Tale sanzione potrà essere applicata in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o

per carenze tali da esporre la Banca a responsabilità nei confronti dei terzi ovvero per l'inosservanza (non colposa) delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e per ogni e qualsiasi altra inosservanza (non colposa) di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D. Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- a) reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- b) adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- c) omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- d) reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

E. Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (licenziamento per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura ogni mancanza la cui gravità sia tale (o per la dolo del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Banca e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Banca e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

4.2. Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei Dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte nel Codice Etico e delle procedure aziendali, la Banca provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Banca e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Banca a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informarne il Consiglio di Amministrazione della Banca per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Direttore Generale, che - sentito il responsabile del servizio Risorse Umane - provvederà a norma di legge e di contratto.

La Banca avrà cura di rendere nota ai dirigenti, mediante apposita comunicazione scritta inserita nella comunicazione di assunzione o in itinere al momento del conferimento della qualifica dirigenziale, la possibilità che la violazione da parte loro delle disposizioni del presente Modello e del Codice etico può costituire giusta causa di recesso dal rapporto, oltre che, nei casi meno gravi, della applicazione di sanzioni disciplinari conservative quali il rimprovero scritto (da limitarsi alle violazioni colpose lievissime) e la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni.

Qualora il procedimento abbia come destinatario un componente della Direzione Generale, lo svolgimento dello stesso sarà affidato direttamente al Consiglio di amministrazione.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Banca, l'applicazione della misura più grave del richiamo scritto comporterà la valutazione della revoca della procura stessa.

4.3. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Banca e/o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio

di amministrazione e il Collegio sindacale, i quali assumeranno gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio di amministrazione ed il Collegio sindacale procederanno agli accertamenti necessari relativi all'Amministratore o al Sindaco e potranno assumere o promuovere, a norma di legge e di statuto, gli opportuni provvedimenti quali, a esempio, la revoca del mandato e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi degli articoli 2393 e 2407 c.c..

Resta salvo in ogni caso il diritto della Banca ad agire per il risarcimento del danno subito, a qualunque titolo, a causa del comportamento dell'Amministratore e/o del Sindaco.

4.4. Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti esterni con cui la Banca entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, così come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

4.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio sindacale. Il Consiglio di amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio sindacale, gli opportuni provvedimenti – ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa – coerentemente con il profilo aziendale del membro dell'Organismo.

4.6. Misure sanzionatorie relative al whistleblowing

Ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 24/ 2023 – comma 2 dell'art. 21 – deve essere disposto uno specifico sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 231/2001, all'interno del quale devono essere previste sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere

responsabili degli illeciti di cui al comma 1 volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Sul tema, anche ai sensi di quanto descritto al paragrafo 2.8 si rinvia a quanto disciplinato dal Regolamento in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (whistleblowing) tempo per tempo vigente.

4.7. Informativa all'Assemblea

L'Organismo di Vigilanza darà specifica informazione all'Assemblea dei Soci, nella prima occasione utile, dei provvedimenti presi nei confronti dei componenti la Direzione generale, degli Amministratori o dei Sindaci ai sensi dei punti che precedono.

La specifica informazione sarà data dal Consiglio di amministrazione in relazione ai provvedimenti presi nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Ambito generale

In base dalle disposizioni dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno al soggetto collettivo e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'efficace attuazione dei predetti documenti ne richiede anche una verifica periodica da parte del medesimo Organismo.

I requisiti principali dell'OdV possono essere così identificati:

- a) l'autonomia e indipendenza: l'Organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del management aziendale;
- b) la professionalità: l'Organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- c) la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

L'OdV, al fine di esercitare i propri compiti con effettività ha libero ed incondizionato accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante senza necessitare di alcuna previa autorizzazione da parte dell'Organo di Vertice (Consiglio di amministrazione ed Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo) o di altre Funzioni aziendali provvedendo, esclusivamente, a motivare l'accesso o l'acquisizione; di ogni attività compiuta da parte dell'OdV è redatto un verbale sottoscritto dai partecipanti.

L'attività di controllo dell'OdV non può essere sindacata da nessun Organismo o struttura aziendale fermo rimanendo che l'Organo Dirigente (Consiglio di amministrazione ed Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo) di BPL è in ogni caso chiamato a svolgere una vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, eventualmente insieme al Collegio Sindacale per le parti di competenza, in caso di doglianze delle persone sottoposte all'atto; tali doglianze dovranno essere scritte ed inviate all'Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici necessari per lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo tale organo ha la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali ovvero di risorse esterne che possano fornire il dovuto supporto

professionale per lo svolgimento dei compiti demandati.

L'Organismo di Vigilanza di Blu Banca S.p.A. è un organismo pluripersonale composto almeno dai seguenti soggetti:

- da uno o più soggetti esterni;
- dal Responsabile della Funzione di Revisione Interna della Banca.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I suoi componenti restano in carica per il tempo stabilito nella Delibera di nomina.

Alla scadenza del termine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Se nel corso della carica, uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano per qualsiasi motivo dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione con propria delibera.

L'OdV, alla prima riunione utile provvederà a nominare il proprio Presidente tra i soggetti esterni in carica.

Il Presidente, al momento della nomina, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione, ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nella delibera del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

5.2. Requisiti di eleggibilità e cause di decadenza dei componenti dell'Organismo

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Non possono essere nominati quali componenti dell'OdV i soggetti che:

- si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie della Banca in misura idonea a consentire l'esercizio di un'influenza notevole sulla stessa;
- abbiano riportato sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, a meno che non sia intervenuta riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- siano destinatari di decreto che dispone il giudizio o altro atto giurisdizionale di analogo contenuto per tutti i reati e gli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- abbiano riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, per uno

dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (Legge fallimentare), dalle norme che regolano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, per uno dei delitti previsti dal libro XI del codice civile, per un delitto non colposo e per un tempo non inferiore a due anni, per un delitto contro la persona, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria, salvi in ogni caso gli effetti della riabilitazione;

- si trovino in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- l'assenza a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivi nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'OdV;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Nei casi di decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a rideterminarne la composizione.

5.3. Indipendenza e autonomia dei membri dell'OdV

A garanzia della loro indipendenza, i membri dell'Organismo, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno:

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;

- essere in rapporti familiari con amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

In ogni caso, l'autonomia e l'indipendenza dei membri dell'OdV deve essere salvaguardata attraverso:

- l'insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- l'autonomia conferita all'Organismo nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

Nel caso in cui un membro dell'Organismo versi in una delle situazioni previste dal presente paragrafo o da quello che precede, questi è tenuto ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e deve astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Banca provvede a dotare l'Organismo di un fondo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

5.4. Requisiti di Professionalità dei membri dell'Organismo

I membri dell'OdV devono possedere adeguata esperienza nel campo aziendale e cognizioni tecniche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo.

L'Organismo assicura la presenza al suo interno di professionalità adeguate allo svolgimento delle rispettive funzioni.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

In ogni caso, per l'espletamento dei compiti che gli sono assegnati, l'Organismo si avvarrà della Funzione di Revisione Interna in quanto struttura dotata di competenze tecniche e risorse idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti

che l'Organismo definirà nelle sue linee guida generali.

5.5. Continuità di azione

L'Organismo deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

5.6. Cause di revoca

I membri dell'OdV possono essere revocati con delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca solo per giusta causa. La deliberazione di revoca è portata a conoscenza e sottoposta al previo assenso del Collegio Sindacale.

Per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- la sopravvenuta insorgenza di una delle cause di ineleggibilità elencate nei paragrafi che precedono;
- una grave negligenza nell'assolvimento delle funzioni attribuite;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Banca Popolare del Lazio ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'assunzione di funzioni e/o di responsabilità all'interno dell'organizzazione della Banca incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV; a tal fine, qualsiasi provvedimento di carattere organizzativo che riguardi un membro dell'OdV (ad es. attribuzione di altro incarico) dovrà essere sottoposto al CdA, previa valutazione del Presidente dell'OdV;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

5.7. Temporaneo impedimento

Costituisce causa di temporaneo impedimento per i componenti dell'OdV a svolgere le proprie funzioni il verificarsi di una condizione non definitiva suscettibile di menomare la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio dei membri; in tali casi, il componente interessato è tenuto a

dichiarare la sussistenza dell'impedimento.

Qualora l'impedimento derivi da un potenziale conflitto di interessi, il componente interessato è tenuto a riferire all'Organismo la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso e comunque alla delibera relativa al conflitto che lo interessa, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo opererà nella sua composizione ridotta, sempre che il numero dei rimanenti componenti (per i quali non sussistano le predette situazioni) non sia inferiore a quattro.

Resta salva la facoltà per il CdA, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori 6, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

5.8. Funzioni dell'Organismo di vigilanza

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

- a) sull'effettiva capacità dei Modelli di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto; a tale riguardo dovrà:
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale, attraverso:
 - i. l'analisi dell'estensione dei reati previsti dal Decreto;
 - ii. la verifica della modifica dell'operatività aziendale;
 - verificare l'effettiva capacità dei Modelli di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso:
 - i. la valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni preposto alla prevenzione dei reati;
 - ii. la valutazione dell'adeguatezza delle disposizioni contenute nel codice etico;
 - iii. la valutazione dell'adeguatezza del sistema disciplinare definito nei confronti dei dipendenti, dei dirigenti, degli Amministratori e dei collaboratori, consulenti e altri soggetti esterni;
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione dei Modelli, attraverso:
 - i. la verifica e il controllo periodico delle disposizioni organizzative definite a fronte delle aree/operazioni a rischio individuate nei Modelli;

- b) sull'osservanza delle prescrizioni dei Modelli da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed i Modelli definiti; a tale riguardo dovrà:
- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi dei Modelli, attraverso:
 - i. la predisposizione di un piano annuale di formazione volto a favorire a conoscenza dei principi contenuti nel codice etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
 - ii. la diffusione e la verifica nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione dei principi delineati nei Modelli;
 - iii. la diffusione della conoscenza del codice etico da parte dei collaboratori e professionisti esterni;
 - definire le modalità di trasmissione e gestione dei flussi informativi verso l'Organismo;
 - effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni dei Modelli sia di iniziativa sia a seguito di segnalazioni;
- c) sull'aggiornamento dei Modelli, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali. A tale proposito appare, peraltro, opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. A tale proposito, l'Organismo dovrà:
- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza dei Modelli rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività degli stessi;
 - presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento dei Modelli alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo desiderati (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni

attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- c) richiedere al Consiglio di Amministrazione di ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento dei Modelli;
- d) disporre che i dipendenti della Banca forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi dei Modelli e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

5.9. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due linee di reporting:

- a) su base continuativa, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo;
- b) almeno ogni semestre, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il reporting ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società sia in termini di efficacia del Modello.

Ogni qualvolta in base all'attività compiuta dall'OdV si evidenzino delle anomalie prontamente viene informato il Presidente del Consiglio di amministrazione e l'Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo indicando altresì i possibili interventi migliorativi.

- a) almeno ogni sei mesi, o con urgenza qualora lo ritenga opportuna, l'OdV predispone un report verso il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
 - la sintesi delle attività svolte nel semestre;
 - eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- b) qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate e idonee ad esporre la Banca al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;

- sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Banca ai sensi del Decreto, l’indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione e l’esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- informativa in merito all’eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Banca, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l’efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell’assetto interno della Banca che richiedono un aggiornamento del Modello;
- il rendiconto delle spese sostenute.

L’Organismo di Vigilanza predispone con cadenza annuale:

- a) una relazione riepilogativa dell’attività svolta nell’anno in corso e un piano delle attività previste per l’anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- b) una nota informativa delle variazioni apportate al Modello al fine di farne oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di amministrazione e l’Amministratore Delegato/ Comitato Esecutivo possono convocare in qualsiasi momento l’OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere un incontro con i predetti, gli incontri devono essere opportunamente documentati.

5.10. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informativa o segnalazione sarà conservata dall’OdV in un apposito database (informatico e/o cartaceo).

L’accesso all’archivio, che dovrà essere tenuto con apposite misure di sicurezza (es. cassetti a chiave ed in zona non accessibile da altro personale) è consentito esclusivamente ai componenti dell’OdV.

5.11. Segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing

Ai fini dell'esimente, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere:

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

Il sistema di segnalazioni delle violazioni ed i principi che la Banca Popolare del Lazio S.c.p.A., in qualità di capogruppo del Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio ("Gruppo"), ha adottato al fine di essere conforme alle normative di riferimento, è disciplinato dal "Regolamento in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)".

Si rinvia al suddetto documento per quanto concerne la disciplina della gestione delle segnalazioni, nell'ambito della violazione di disposizioni del Modello o del Codice Etico.

5.11.1 Modalità di Segnalazione

Le segnalazioni provenienti dai Destinatari del Modello possono essere inviate:

- tramite la procedura informatica indicata nel portale intranet al seguente indirizzo "<https://www.bplazio.it/whistleblowing/>" accessibile esclusivamente a tutti i soggetti interni (lavoratori dipendenti, tirocinanti, componenti organi sociali e lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione con la Banca) ed esterni della Banca;
- in formato cartaceo attraverso l'invio di una comunicazione indirizzata al "Responsabile dei canali di segnalazione interni" c/o Banca popolare del Lazio – Segreteria Generale – Via Martiri delle Fosse Ardeatine 9, 00049 Velletri (RM), scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali informativi dedicati ha l'obbligo di trasmetterla tempestivamente, in originale, al "Responsabile delle segnalazioni", assicurando la

massima riservatezza in modo da tutelare l'identità del segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti eventualmente segnalati.

Il "Responsabile delle segnalazioni" rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, entro 7 giorni dalla ricezione della stessa.

Il segnalante ha l'obbligo di indicare se ha un interesse privato riferito alla segnalazione.

I canali identificati permettono di effettuare segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche ed in forma orale.

Ogni canale pre-identificato garantisce comunque, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, delle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per effettuare le segnalazioni non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione, seppure debba disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

5.11.2 Tutela del Segnalante

La tutela del segnalante è garantita dall'organo deputato alla ricezione della segnalazione, dal momento della presa in carico della segnalazione. Il lavoratore che effettua le segnalazioni non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Banca sono nulli. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate.

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Le tutele delle persone segnalanti sono da intendersi estese anche ai:

- c.d. facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo

della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Le tutele della persona segnalante sono comunque limitate ai casi in cui lo stesso:

- al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere;
- i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La Banca Popolare del Lazio applicherà tutte le tutele previste per il segnalante ed il segnalato anche ai soggetti che effettueranno segnalazioni sia mediante canali interni che esterni, ovvero divulgazioni pubbliche o denunce alla autorità giudiziaria o contabile, ai sensi del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023.

5.11.3 Tutela della Riservatezza

Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni (es. anche altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie) sono tenuti a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati a meno dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

5.12. Reporting delle società controllate verso l'organismo di vigilanza della Capogruppo

Come specificato all'interno del Modello della Banca, la controllata nomina a sua volta un proprio Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in linea con gli orientamenti forniti al riguardo dalla Capogruppo.

L'informativa di avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza è comunicata alla Capogruppo mediante trasmissione di copia della delibera del Consiglio di Amministrazione.

Tale Organismo mantiene un dialogo costante con l'Organismo di Banca, e conserva copia delle relazioni predisposte per il proprio Amministrazione - corredata dalle eventuali osservazioni formulate stesso - nonché ogni altra informativa ritenuta rilevante dall'Organismo di Vigilanza di Banca.

6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Informazione dei destinatari del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo ed impegno di BPL garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta contenute nei predetti documenti con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è predisposto, supervisionato ed integrato dall'OdV in collaborazione con la Servizio Risorse Umane.

L'adozione del Modello è altresì pubblicizzata mediante indicazione dell'indirizzo e-mail dell'OdV sulle comunicazioni e sulle e-mail di Banca Popolare del Lazio S.C.p.A..

6.2. La comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della sua approvazione con l'invio, a cura della Servizio Risorse Umane dei seguenti atti:

- a) Parte Generale;
- b) Parte Speciale;
- c) Allegato – Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi;
- d) Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- e) Codice Etico.

Ai nuovi assunti viene consegnata la medesima documentazione.

Il personale dovrà firmare un attestato di ricezione del materiale nonché un impegno a non divulgarlo a terzi e di restituirlo qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare.

L'intera documentazione cartacea sarà comunque ottenibile richiedendola all'OdV o alla Servizio Risorse Umane che ne detiene una copia cartacea ed una informatica aggiornata.

6.3. Pubblicità delle modifiche

Delle modifiche apportate (Modello, Codice, allegati, etc.) è data ampia pubblicità ai Destinatari del Modello.

Il personale dovrà firmare un attestato di ricezione del materiale nonché un impegno a non divulgarlo a terzi e di restituirlo qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare.

Addetto alla pubblicità delle modifiche è la Servizio Risorse Umane di concerto con l'OdV.

6.4. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e Codice Etico è obbligatoria e deve essere svolta almeno una volta l'anno nei confronti dei destinatari del Modello (apicali e sottoposti all'altrui vigilanza) e in ogni caso si renda necessario a giudizio dell'OdV.

Particolare attenzione dovrà essere posta da parte dell'OdV per quel che attiene la cadenza temporale della formazione per i soggetti delle aree a rischio che potrà variare da un minimo di una volta l'anno – e in ogni caso si renda necessario a giudizio dell'OdV – ad un massimo definito dal medesimo Organismo in base alla conoscenza ed applicazione delle regole contenute nel Modello e nel Codice etico di Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

Tali valutazioni dovranno essere svolte per iscritto da parte dell'OdV ed inviate in forma di report ai destinatari del reporting.

Nella pianificazione delle attività formative l'OdV deve differenziarla in base alla circostanza che sia destinata a tutto il personale della Banca o al personale delle aree a rischio.

In particolare, la formazione è garantita:

- a) da incontri di formazione a cadenza periodica stabiliti dall'OdV;
- b) dalla predisposizione di materiale informativo relativo al sistema di controllo in parola.

Per tutti i corsi tenuti occorrerà predisporre da parte dell'OdV, eventualmente coadiuvato dal Servizio Risorse Umane, una documentazione da cui si evinca con chiarezza:

- a) i temi trattati;
- b) i formatori;
- c) il personale convocato;
- d) il personale presente (fogli di presenza firmati);
- e) la documentazione rilasciata;
- f) i test di riscontro, con le modalità di somministrazione, che andranno svolti alla fine dell'attività formativa in presenza del formatore.

BPL richiede che quest'ultima attività sia particolarmente rigorosa essendo necessario avere un quadro effettivo della conoscenza del sistema 231/01 (normativa, regole, procedure, etc.) da parte del personale della Banca.

I risultati del corso e dei test saranno oggetto di valutazione da parte dell'OdV ai fini della pianificazione di una implementazione o meno dell'attività formativa, in particolar modo per le persone coinvolte in aree a rischio.

Tutta la documentazione prodotta è archiviata dall'OdV.

6.5. Contratti con fornitori, consulenti

I Fornitori ed i Consulenti che intrattengono rapporti continuativi e non con la Banca devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il comportamento da questi tenuto quando operano per la società sia conforme al disposto del D.Lgs. 231/2001; a questo scopo nella disciplina dei rapporti contrattuali con Fornitori e Consulenti viene utilizzata una clausola contrattuale.

Agli stessi è fornita una copia, in sintesi, dei principi del Modello (in formato cartaceo o elettronico) oltre ad eventuali procedure applicabili.