

**Modello di organizzazione gestione e  
controllo ex D.lgs. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 2 a <b>39</b>

## Premessa

Il presente documento costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca di Cividale s.p.a. a norma dell'art. 6, co. 2, D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e la corretta attuazione del modello consentono alla banca di andare esente da responsabilità amministrativa connessa alla commissione di reati da parte di propri esponenti apicali o sottoposti a vantaggio o nell'interesse dell'impresa, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Il modello è costituito da un sistema di presidi idonei a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001. Più nel dettaglio, il documento prevede un insieme di principi, procedure e disposizioni che: (1) disciplinano il funzionamento interno di CiviBank e le modalità di gestione dei rapporti con l'esterno; (2) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 3 a 39

<b>Premessa</b>	<b>2</b>
<b>Parte Generale</b>	<b>6</b>
<b>Definizioni</b>	<b>6</b>
<b>1. Quadro normativo</b>	<b>8</b>
1.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	8
1.2. Fattispecie di reato rilevanti a norma del D.Lgs. 231/2001	9
1.3. Apparato sanzionatorio	11
1.4. Reati commessi nella forma del tentativo	13
1.5. Reati commessi all'estero	13
1.6. Difesa dell'Ente e nomina del difensore	13
1.7. Modelli di organizzazione, gestione e controllo	14
1.8. Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	15
<b>2. Descrizione dell'Ente</b>	<b>17</b>
2.1. L'attività di CiviBank e la sua collocazione nel Gruppo	17
2.2. La <i>governance</i> societaria e la struttura organizzativa	18
2.3. Il sistema delle deleghe	20
2.4. Il sistema dei controlli interni	21
<b>3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per l'adozione</b>	<b>23</b>
3.1. Premessa	23
3.2. L'attività di aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo	23
3.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di CiviBank	25
3.4. Individuazione delle attività sensibili e dei reati rilevanti	26
3.5. Destinatari	27
3.6. Il Codice Etico	27
<b>4. L'Organismo di Vigilanza</b>	<b>28</b>
4.1. Premessa	28

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 4 a <b>39</b>

4.2.	Nomina dei componenti	28
4.3.	Decadenza e revoca dalla carica	29
4.4.	Durata in carica	29
4.5.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
4.6.	Regole generali di condotta	31
4.7.	Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	32
	<b>4.7.1 Segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello 231</b>	<b>32</b>
	<b>4.7.2 Sistema di segnalazione delle violazioni (<i>whistleblowing</i>)</b>	<b>33</b>
4.8.	Raccolta e conservazione delle informazioni	35
4.9.	<i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Banca	35
<b>5.</b>	<b>Il Sistema Disciplinare</b>	<b>36</b>
5.1.	Premessa	36
5.2.	Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti	36
5.3.	Misure nei confronti dei Dirigenti	37
5.4.	Misure nei confronti degli Amministratori	37
5.5.	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi	37
<b>6.</b>	<b>L'informazione e la formazione riguardo alla disciplina del Decreto</b>	<b>38</b>
<b>7.</b>	<b>Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231</b>	<b>39</b>

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		<b>DATA APPROVAZIONE 13/11/2024</b>	<b>Pagina 5 a 39</b>

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		<b>DATA APPROVAZIONE 13/11/2024</b>	<b>Pagina 6 a 39</b>

## Parte Generale

### Definizioni

“**CASSA DI RISPARMIO**” o “**CAPOGRUPPO**”: Cassa di Risparmio di Bolzano s.p.a., Capogruppo del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano.

“**CIVIBANK**”, “**BANCA**” o “**ENTE**”: CiviBank - Banca di Cividale s.p.a., società *benefit*, parte del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano e sottoposta a direzione e coordinamento della Cassa di Risparmio di Bolzano s.p.a.

“**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Banca.

“**CODICE ETICO**”: il documento adottato dal Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano e recepito da CiviBank che individua i principi etici e di comportamento ai quali si deve ispirare ogni soggetto operante per conto della Banca.

“**D.LGS. 231/2001**” o “**DECRETO**”: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche.

“**D.LGS. 81/2008**”: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche.

“**DESTINATARI**”: tutti i soggetti tenuti all’osservanza dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Banca (i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell’ente, l’Organismo di Vigilanza, il personale, i clienti e i fornitori).

“**GRUPPO**”: il Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano, composto dalla Cassa di Risparmio di Bolzano s.p.a, CiviBank - Banca di Cividale s.p.a., Sparim s.p.a. e Raetia SGR s.p.a. in liquidazione.

“**MODELLO 231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall’art. 6, co. 1, lett. a, D.Lgs. n. 231/2001 e adottato da CiviBank

“**ORGANISMO DI VIGILANZA**”: l’Organismo della Banca preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e al relativo aggiornamento ai sensi dell’art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001.

“**SISTEMA DISCIPLINARE**”: il documento adottato dal Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano e recepito da CiviBank che, sulla base di quanto previsto dal CCNL applicabile, che disciplina le tipologie di sanzioni irrogabili con riferimento alle violazioni commesse da parte dei propri dipendenti con riferimento alla disciplina del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, del Modello 231 adottato e delle disposizioni previste dalla regolamentazione interna.

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 7 a <b>39</b>

“**SPARIM**”: Sparim s.p.a., controllata al 100% dalla Cassa di Risparmio, società strumentale e parte dell’omonimo Gruppo bancario, è attiva nella gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare di proprietà, costituito da immobili strumentali all’attività della Cassa di Risparmio e non strumentali.

“**TUB**”: il D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 - Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 8 a 39

# 1. Quadro normativo

## 1.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300<sup>1</sup>, recante la disciplina della «Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato», si è inteso adeguare la normativa italiana alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia dei singoli Stati Membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o, semplicemente, "apicali") e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/2001)<sup>2</sup>.

La responsabilità amministrativa delle Banche è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima nel ricorrere di determinate condizioni.

Tale ampliamento di responsabilità introdotto con l'emanazione del D.Lgs. 231/2001 mira - in via sostanziale - a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore di tale normativa, non pativano dirette conseguenze connesse alla realizzazione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria società.

Nel contempo, il D.Lgs. 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa sia esclusa nel caso in cui l'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

Per espressa previsione legislativa ex art. 5, co. 2, D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde se gli esponenti apicali della società o i loro sottoposti hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

<sup>2</sup> Art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/2001: «Responsabilità dell'ente - L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)».

<sup>3</sup> La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001, afferma: «// secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apicali o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 9 a 39

## 1.2. Fattispecie di reato rilevanti a norma del D.Lgs. 231/2001

A norma del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli articoli da 23 a 25-*duodevicies* del D.Lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es., art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/2001<sup>4</sup>.

Per comodità espositiva, le fattispecie di reato richiamate dal Decreto possono essere individuate nelle seguenti categorie:

- **delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** richiamati all'art. 24 D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture);
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** richiamati all'art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- **delitti di criminalità organizzata** richiamati all'art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione);
- **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione richiamati** all'art. 25 D.Lgs. 231/2001;
- **delitti contro la fede pubblica** richiamati all'art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento,);
- **delitti contro l'industria ed il commercio** richiamati all'art. 25-*bis*.1 D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci);
- **reati societari** richiamati all'art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecite operazioni sulle azioni o delle quote sociali o della società controllante, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza);
- **reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** richiamati dall'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001;

*ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione operadunque in deroga al primo comma)».*

<sup>4</sup> L'art. 23, D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 10 a <b>39</b>

- **delitti integrati da pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** richiamati dall'art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/2001;
- **delitti contro la personalità individuale** richiamati dall'art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, e l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro);
- **reati di abuso di mercato** richiamati all'art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001 (quali l'abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato);
- **delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** richiamati all'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose);
- **delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio** richiamati all'art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante** richiamati all'art. 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio l'indebito utilizzo e la falsificazione di strumenti di pagamento diversi dal contante);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** richiamati all'art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa; abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazioni, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE);
- **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** richiamato all'art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001;
- **reati ambientali** come richiamati all'art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio inquinamento ambientale, disastro ambientale, delitti colposi contro l'ambiente, attività di gestione dei rifiuti non autorizzata, traffico illecito di rifiuti);
- **delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** come richiamato all'art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001;
- **reati di razzismo e xenofobia** come richiamati dall'art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001;
- **delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** come richiamati dall'art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001;
- **reati tributari** come richiamati dall'art. 25-*quinquesdecies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte);
- **reati di contrabbando** come richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio il contrabbando delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali, il contrabbando nelle zone extra-doganali, il contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea);

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 11 a <b>39</b>

- **delitti contro il patrimonio culturale** come richiamati dall'art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001 (quali ad esempio, il furto di beni culturali, l'appropriazione indebita di beni culturali, la ricettazione di beni culturali, l'importazione o esportazione illecita di beni culturali, la contraffazione di opere d'arte);
- **reati di riciclaggio di beni culturali e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** come richiamati dall'art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001.

In aggiunta, la l. 16 marzo 2006, n. 146, pur non modificando direttamente il Decreto 231/2001, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alle ipotesi di commissione di c.d. reati transnazionali, quali ad esempio l'associazione per delinquere e i reati di intralcio alla giustizia, qualora commessi in ambito transnazionale.

Infine, a norma dell'art. 23 D.Lgs. 231/2001 è punito con sanzione amministrativa l'ente al quale sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva a norma del Decreto 231/2001 medesimo e questa non venga adeguatamente osservata, con vantaggio o nell'interesse dell'ente.

L'illustrazione più dettagliata dei singoli reati rilevanti a norma del D.Lgs. 231/2001 è rinviata all'**Allegato 1 - Catalogo dei reati**.

### 1.3. Apparato sanzionatorio

Quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra indicati, gli artt. 9 - 23 D.Lgs. 231/2001 prevedono le seguenti sanzioni a carico dell'ente:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, a norma dell'art. 14, co. 1, D.Lgs. 231/2001, «le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente»), le quali 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;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La **sanzione pecuniaria** viene determinata da parte del giudice attraverso un sistema basato su «quote» in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 12 a <b>39</b>

- il numero delle quote, in considerazione 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 della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in tal caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- l'illecito si è verificato in maniera reiterata.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, co. 1 e 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva<sup>5</sup>.

Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 D.Lgs. 231/2001<sup>6</sup>, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, il Giudice dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario.

<sup>5</sup> Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. 231/2001, secondo cui: «1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17».

<sup>6</sup> «Commissario giudiziale - Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva».

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 13 a <b>39</b>

## 1.4. Reati commessi nella forma del tentativo

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del Decreto vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

L'art. 26 D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## 1.5. Reati commessi all'estero

A norma dell'art. 4 D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero<sup>7</sup>.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, a norma dell'art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, secondo il principio di legalità di cui all'art. 2 D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 1.6. Difesa dell'Ente e nomina del difensore

Coerentemente alle previsioni di cui all'art. 39, co. 1 del D.Lgs. 231/2001, nel caso di instaurazione di un procedimento nei confronti dell'Ente, la nomina del difensore dovrà avvenire a cura di un soggetto munito dei necessari poteri, previa verifica di eventuali situazioni di conflitto di interessi. In tali casi il difensore dell'Ente non potrà essere nominato da un soggetto indagato/imputato nell'ambito del predetto procedimento.

<sup>7</sup> L'art. 4 D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: «1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo».

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 14 a <b>39</b>

## 1.7. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Elemento caratteristico dell'apparato normativo dettato dal Decreto è l'attribuzione di un valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'ente.

A norma dell'art. 6, co. 1, D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se prova che:

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Per andare esente da responsabilità, l'ente dovrà, pertanto, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e dimostrando che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa in organizzazione".

Per altro verso, nel caso di un reato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, sorge una responsabilità amministrativa in capo alla società se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza il soggetto è tenuto.

In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere della prova: l'accusa sarà tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, co. 4, D.Lgs. 231/2001 definisce, altresì, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi: (1) la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività; (2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 15 a <b>39</b>

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 d. lgs. 81/2008 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## 1.8. Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6, co. 3, D.Lgs. 231/2001 prevede che «i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati».

Nella predisposizione del presente Modello 231, la Banca si è ispirata alle Linee Guida dall'Associazione Bancaria Italiana emanate il 9 maggio 2002, e da ultimo aggiornate il 2 marzo 2004, approvate da parte del Ministero della Giustizia. In particolare, le Linee Guida elaborate dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI) suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del Modello 231;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

In fase di aggiornamento del Modello 231 sono state, altresì, considerate le «Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo» approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 16 a <b>39</b>

L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello 231 adottato dall'ente.

Il singolo Modello 231, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		<b>DATA APPROVAZIONE 13/11/2024</b>	<b>Pagina 17 a 39</b>

## 2. Descrizione dell'Ente

### 2.1. L'attività di CiviBank e la sua collocazione nel Gruppo

CiviBank è una banca italiana che svolge attività di raccolta del risparmio e di esercizio del credito nelle sue varie forme in Italia e all'estero ed è, nel contempo, autorizzata alla prestazione di alcuni servizi di investimento.

Iscritta all'albo tenuto da Banca d'Italia n. 5758.8.0 e parte del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari all'albo dei Gruppi Bancari cod. n 05484.1, CiviBank ha un capitale sociale sottoscritto e versato pari a € 87.466.935 per n. 28.000.516 azioni. Alla luce della Comunicazione Consob nr. 92492 del 18 ottobre 2016 - «Raccomandazione sulla distribuzione degli strumenti finanziari tramite una sede di negoziazione multilaterale» e a seguito delle novità introdotte dalla Direttiva 2014/65/UE del 15 maggio 2014 (MiFID II) e dal Regolamento UE N° 600/2014 (MiFIR), CiviBank ha richiesto l'ammissione delle proprie azioni a un circuito alternativo di negoziazione e a partire dal 26 giugno 2017 tali strumenti finanziari sono quotati sul mercato Vorvel (già Hi-MTF).

A partire dal maggio 2021, CiviBank è una società benefit di cui alla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ha ottenuto la certificazione B-Corp. Secondo quanto esplicitamente indicato nel proprio Statuto, CiviBank è, quindi, impegnata al raggiungimento, oltre che dei profitti, di obiettivi legati ai fattori ESG integrati dalla protezione dell'ecosistema, alla valorizzazione delle persone e delle comunità, nonché all'adozione di buone pratiche aziendali.

A seguito dell'offerta pubblica di acquisto sulle azioni di CiviBank conclusa nel giugno 2022, la Cassa di Risparmio di Bolzano s.p.a. ha acquisito il controllo della Banca. CiviBank è soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Cassa di Risparmio di Bolzano s.p.a. ed è entrata nel gruppo bancario di cui quest'ultima è Capogruppo.

La Capogruppo emana le necessarie disposizioni per la guida strategica, gestionale e operativa delle società appartenenti al Gruppo.

Il Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Bolzano si articola principalmente in tre componenti fondamentali:

#### 1. Banche

- Cassa di Risparmio di Bolzano s.p.a. - Capogruppo;
- CiviBank - Banca Cividale s.p.a., società *benefit*.

#### 2. Società di Servizi

- Sparim s.p.a. (controllata al 100% dalla Capogruppo), attiva nella gestione/valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare e nella fornitura di servizi di *property management* e *facility management*;
- Sparkasse Haus s.r.l. (controllata al 100% dalla Capogruppo), attiva nell'intermediazione immobiliare per compravendite e locazioni e dei servizi connessi. Tale società non rientra nella categoria delle società strumentali non fa parte del gruppo bancario ai sensi dell'art. 60 TUB, ma fa parte del gruppo societario ed è inclusa nel perimetro dei soggetti sui quali Banca d'Italia può esercitare poteri di vigilanza consolidata ex art. 65 TUB.

#### 3. Società Prodotto

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024 Pagina 18 a <b>39</b>

- Raetia SGR s.p.a. in liquidazione (controllata al 97,82% dalla Capogruppo), società autorizzata alla gestione di fondi immobiliari che ha cessato la propria attività caratteristica e si trova in liquidazione;
- SPK OBG S.r.l (controllata al 60% dalla Capogruppo), società veicolo costituita ai sensi della Legge 30 aprile 1999, n. 130 e successive modificazioni, avente per oggetto esclusivo l'acquisto a titolo oneroso da banche, nell'ambito di una o più operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite di, tra l'altro, crediti fondiari e ipotecari, anche individuabili in blocco, mediante l'assunzione di finanziamenti concessi o garantiti anche dalle banche cedenti, nonché la prestazione di garanzia per le obbligazioni emesse dalle stesse banche ovvero da altre banche.

## 2.2. La governance societaria e la struttura organizzativa

CiviBank adotta il sistema di amministrazione e controllo “tradizionale” caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci. CiviBank ha nominato un Direttore Generale quale capo della struttura al quale sono attribuiti i principali compiti di gestione. Il ruolo e i compiti degli Organi aziendali della Banca sono disciplinati nello Statuto e negli specifici Regolamenti interni. Inoltre, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è istituito il Comitato Rischi al quale sono affidati i compiti previsti dalla Circolare di Banca d'Italia 17 dicembre 2013, n. 285 - Disposizioni di Vigilanza (d'ora in poi, “Disposizioni di Vigilanza”), nonché le funzioni di Comitato Soggetti Collegati.

Il sistema “tradizionale” è ritenuto preferibile in quanto prevede la sussistenza di una chiara separazione tra l'attività di amministrazione e quella di controllo. Inoltre, la Banca ha definito e formalizzato una chiara ed equilibrata ripartizione dei compiti e dei poteri in modo da rafforzare il ruolo e il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo, nonché il rapporto di questi ultimi con la struttura aziendale, garantendo un'efficace organizzazione interna e una corretta dialettica tra gli organi e le funzioni aziendali. Nel sistema organizzativo sono disciplinati i processi che definiscono il modello organizzativo adottato, il ruolo degli organi aziendali, la struttura delle deleghe, i flussi informativi direzionali, i processi operativi/gestionali, di governo e gestione dei rischi e di controllo previsti dalle Disposizioni di Vigilanza.

CiviBank è sottoposta alla direzione e coordinamento della Cassa di Risparmio, la quale esercita tale attività di direzione e coordinamento secondo la Policy - “Attività di direzione e coordinamento della Capogruppo”. Tale attività riguarda, tra gli altri, il sistema organizzativo e di *governance*, il sistema gestionale, il sistema per la misurazione dei rischi, il sistema dei controlli.

In questo contesto, si indicano sinteticamente le caratteristiche degli organi sociali:

- l'Assemblea dei Soci, regolarmente convocata e costituita, rappresenta l'universalità dei soci, le cui deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo Statuto, vincolano tutti i soci, anche se assenti o dissenzienti;
- il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di sette a un massimo di undici amministratori, eletti dall'Assemblea tra soggetti che siano in possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità previsti dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione è titolare della funzione di supervisione strategica e della funzione di gestione. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione compete la rappresentanza legale della Banca e l'uso della firma sociale libera. Il Presidente sorveglia l'andamento della società, vigila sull'esecuzione delle deliberazioni dell'organo di supervisione strategica e presiede l'Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione;

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 19 a <b>39</b>

- il Comitato Rischi è istituito quale comitato endoconsiliare, composto da amministratori indipendenti, a presidio del sistema dei controlli interni e di rischi aziendali. Il Comitato Rischi svolge, altresì, le funzioni del Comitato Soggetti Collegati;
- il Direttore Generale è il capo dell'esecutivo e del personale della Società e assicura il funzionamento delle strutture aziendali, la conduzione degli affari correnti e la gestione del personale, secondo gli indirizzi e le direttive stabiliti dal Consiglio di amministrazione e ne riferisce al medesimo. Il Direttore Generale dà attuazione alle delibere del Consiglio di Amministrazione diramando le opportune direttive alle strutture operative. Il Direttore Generale cura, altresì, che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa; esercita il potere di proposta nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Nello svolgimento di tali attività, il Direttore Generale mantiene un collegamento funzionale con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo;
- il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi, fra i quali il Presidente, e due sindaci supplenti, eletti dall'Assemblea tra soggetti che siano in possesso dei requisiti e dei criteri di idoneità previsti dalla legge. Il Collegio Sindacale è titolare della funzione di controllo ed è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno. Tale organo vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Banca e il loro concreto funzionamento; verifica l'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate; verifica nel continuo l'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi.

CiviBank ha incaricato una società indipendente per la revisione legale dei conti.

Nell'ambito dei soggetti individuati dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è individuato il Delegato del Datore di Lavoro a norma dell'art. 16, D.Lgs. 81/2008.

Oltre ai menzionati organi aziendali, la composizione della struttura organizzativa della Banca prevede (1) alcuni comitati di gestione, (2) la struttura delle direzioni e (3) la Rete di vendita. In questo contesto, la responsabilità dei processi è demandata alle funzioni aziendali; l'insieme delle funzioni aziendali e la distribuzione delle relative responsabilità costituisce l'assetto organizzativo ovvero l'organigramma aziendale.

Gli assetti organizzativi della Banca e le competenze delle diverse funzioni aziendali sono descritti nel Regolamento Generale Aziendale. Inoltre, a completamento e supporto del sistema organizzativo, è definito un sistema normativo interno di Gruppo, articolato in diverse tipologie di documenti normativi (Policy, Regolamento, quali normative di indirizzo e governo; Norma Operativa, Manuale e Scheda Prodotto, come normativa operativa).

I comitati di gestione coadiuvano il Direttore Generale nell'esercizio dei compiti a lui attribuiti. Tra tali comitati si annoverano il Comitato di Direzione, il Comitato A.L.Co., il Comitato Gestione Patrimoni, il Comitato Crediti, oltre ai Comitati di Capogruppo competenti anche per le attività di CiviBank secondo gli specifici Regolamenti interni.

Le funzioni aziendali si distinguono in (1) funzioni aziendali di controllo, che sono poste in staff al Consiglio di Amministrazione e comprendono la funzione di conformità alle norme (*compliance*), la funzione antiriciclaggio, la funzione di controllo dei rischi (*risk management*) e la funzione di revisione interna (*internal audit*); e (2)

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 20 a <b>39</b>

funzioni operative e di supporto, che svolgono processi operativi e di supporto caratteristici dell'attività bancaria e rappresentano un presidio specialistico a sostegno sia della Direzione, sia della Rete di vendita.

CiviBank ha esternalizzato molte funzioni e servizi presso la Capogruppo. In particolare, le funzioni di controllo sono affidate alle funzioni competenti della Capogruppo, ferma la presenza presso CiviBank di uno specifico referente per ciascuna funzione di controllo. Parimenti, sono affidati alla Capogruppo numerosi e importanti servizi, aventi per oggetto attività riconducibili alle seguenti Direzioni della Capogruppo: (1) DPO e protezione dei dati personali; (2) Corporate Banking e servizi direzionali (= Corporate Banking, International Desk e Middle Office International Desk, Servizi finanziari per le imprese, Finanza d'impresa, Tesoreria Enti); (3) NPE e Legale (= Legale, NPL, Gestione posizioni a potenziale rischio, Unità in staff alla Direzione); (4) People & Transformation (= Organizzazione e Progetti, Measurement e Data Office, Sviuppo e Gestione del Personale, Terze Parti); (5) Credito e Presidio del Credito e Amministrazione e Stime; (6) ESG e Sustainability; (7) Finanza e Tesoreria; (8) Segreteria Societaria; (9) Sviluppo Strategico (= Analisi strategiche e innovazione, Competence Center Consulenza, Banking & Payment Channels, Wealth & Protection); (10) Comunicazione; (11) Bilancio Fisco e Controllo di Gestione (= Bilancio, Contabilità e Segnalazioni, Fiscale, Pianificazione e Controllo di Gestioni); (12) Digital & Innovation (= Acquisti, IT, Back Office e Data Governance, Digital Transformation); (13) Consulenza Virtuale.

L'esternalizzazione delle funzioni e l'affidamento dei servizi alla Capogruppo è disciplinato da un apposito contratto che definisce il contenuto dei servizi esternalizzati, gli specifici livelli di servizio e le relative condizioni economiche. Inoltre, per ciascuna attività esternalizzata viene individuato uno specifico referente presso la Capogruppo e un referente delle attività esternalizzate presso CiviBank.

La Rete di vendita è articolata in aree territoriali con responsabilità d'impresa e autonomia decisionale per la gestione rispettivamente della clientela "Retail" nei diversi segmenti e della clientela "Imprese".

### 2.3. Il sistema delle deleghe

In conformità alle norme di legge e secondo le previsioni di Statuto, CiviBank ha adottato un complesso sistema di deleghe e di attribuzioni di poteri di firma che costituiscono uno strumento di supporto per una efficace ed efficiente gestione dell'operatività della Banca.

Le deleghe in capo ai diversi soggetti sono definite considerando (1) la posizione ricoperta e le responsabilità attribuite, (2) l'entità e la complessità dell'attività oggetto di delega, (3) il relativo impegno economico assunto dalla Banca e il connesso grado rischio. L'attribuzione delle deleghe avviene in conformità con le disposizioni di legge e regolamentari, le previsioni dello Statuto, la normativa interna della Banca e la politica di gestione dei rischi definita.

Il sistema delle deleghe adottato da CiviBank prevede un'adeguata segregazione di poteri e indica con chiarezza i soggetti delegati, i poteri assegnati e le relative limitazioni, nonché i limiti massimi di spesa. Tali aspetti e la generale struttura delle deleghe sono presidiati nel continuo dalle competenti funzioni di CiviBank e della Capogruppo.

Sono, altresì, previsti presidi sull'esercizio dei poteri di delegati, in particolare prevedendo periodiche relazioni o rendicontazioni dell'attività svolta da parte del soggetto delegato al soggetto delegante, e sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 21 a <b>39</b>

Le deleghe sono formalizzate nelle delibere del Consiglio di Amministrazione, nonché in specifici documenti di normativa interna della Banca.

Pur in un contesto in cui numerose attività e servizi sono oggetto di esternalizzazione presso la Capogruppo, i poteri decisionali e deliberativi rimangono in capo a CiviBank secondo il richiamato sistema di deleghe.

## 2.4. Il sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni è un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo delle banche e assicura che l'attività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione.

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure adottate da CiviBank che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità: la verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali; il contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca; la salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite; l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali; l'affidabilità e la sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche; la prevenzione del rischio che la Banca sia coinvolta in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo); la conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza, nonché rispetto alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

In questo contesto, il sistema dei controlli interni: (1) rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali volto a garantire la piena consapevolezza della situazione e l'efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni; (2) orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo; (3) presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli istituti di vigilanza prudenziale; (4) favorisce la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

In considerazione dell'importanza strategica del sistema dei controlli interni, la cultura del controllo ha una posizione di rilievo nella scala dei valori aziendali: non riguarda solo le funzioni aziendali di controllo, ma coinvolge tutta l'organizzazione aziendale (organi aziendali, strutture, livelli gerarchici, personale), nello sviluppo e nell'applicazione di metodi, logici e sistematici, per identificare, misurare, comunicare, gestire i rischi.

La struttura dei controlli interni è articolata come segue:

- i controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello"), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Questi sono svolti dalle medesime strutture operative ovvero eseguiti nell'ambito del back office o, in alcuni casi, sono accentrati presso strutture specialistiche centrali. Per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche;
- i controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello"), che hanno principalmente l'obiettivo di assicurare (1) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, (2) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, (3) la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 22 a 39

produttive e concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi. Nell'ambito dei controlli di secondo livello sono compresi anche i controlli della funzione Antiriciclaggio finalizzati a prevenire l'utilizzo dei servizi prestati dalla Banca a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;

- i controlli di revisione interna (c.d. "controlli di terzo livello"), volti ad individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Secondo quanto illustrato e in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, CiviBank ha adottato un adeguato sistema dei controlli.

Il Collegio Sindacale è l'organo al quale è affidata la funzione di controllo ed è tenuto ad accertare (1) l'adeguatezza delle funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e (2) il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento di tali funzioni, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze delle irregolarità rilevate.

Secondo una prospettiva di organizzazione aziendale, le funzioni di controllo sono affidate alle funzioni competenti della Capogruppo. Nell'ambito di tale *framework* organizzativo, la Capogruppo ha distaccato presso CiviBank alcuni referenti per le funzioni di controllo, al fine di assicurare continuità nei controlli, un adeguato coordinamento tra le strutture e presidi più efficaci. La prestazione di tali attività è svolta sulla base e in conformità con l'apposito contratto di *service* concluso tra CiviBank e la Capogruppo, il quale disciplina i servizi oggetto di esternalizzazione, le modalità di prestazione, le relative condizioni e i presidi applicabili.

Più nel dettaglio, le funzioni di controllo sono svolte dalle seguenti Direzioni della Capogruppo: (1) la Direzione *Compliance e Antiriciclaggio* di Capogruppo, responsabile della funzione di conformità alle norme e della funzione antiriciclaggio; (2) la Direzione *Risk Management* di Capogruppo, responsabile della funzione di controllo dei rischi; e (3) la Direzione *Internal Audit* di Capogruppo, responsabile della funzione di revisione interna. Le funzioni aziendali di controllo non hanno responsabilità diretta di aree operative sottoposte a controllo né sono gerarchicamente subordinate ai responsabili di tali aree. Alle funzioni è consentito l'accesso ai dati aziendali e a quelli esterni necessari per svolgere in modo appropriato i propri compiti. L'adeguatezza del personale è costantemente verificata con riguardo al numero delle risorse, alle competenze tecnico-professionali e al relativo aggiornamento (per favorire il quale sono previsti programmi di formazione nel continuo).

Le funzioni aziendali di controllo, per quanto di competenza, informano il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e il Collegio Sindacale in ordine: (1) alle carenze significative riscontrate nello svolgimento dei processi aziendali che ostacolano la gestione dei rischi dei processi stessi ovvero il conseguimento degli obiettivi assegnati ai Servizi/Unità in linea agli stessi Responsabili di Direzione, immediatamente nei casi gravi; (2) alle iniziative assunte e da assumere per adeguare i predetti processi alle Disposizioni di Vigilanza e alle esigenze operative e gestionali in termini di attività, procedure e compiti per l'applicazione dei criteri di gestione dei rischi deliberati dal Consiglio di Amministrazione; (3) ai fatti gestionali che si riflettono significativamente sulla situazione aziendale e soprattutto sui profili di rischiosità.

Il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni si basa sulla proficua interazione tra gli organi aziendali, i soggetti incaricati della revisione legale dei conti e le funzioni di controllo.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 23 a 39

## 3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per l'adozione

### 3.1. Premessa

L'adozione da parte di CiviBank del Modello 231 costituisce il presidio per la prevenzione della commissione dei reati indicati nel Decreto. Nel contempo, tale decisione è un atto di responsabilità nei confronti di tutti i soci e gli *stakeholders* (tra questi, ad esempio, gli obbligazionisti, il personale dipendente, i clienti e i fornitori) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello 231 intendono, da un lato, rendere consapevole il potenziale autore del reato che la realizzazione di uno specifico illecito è fermamente condannata da parte della Banca e contraria agli interessi della stessa, e, per altro verso, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentono alla Banca di prevenire condotte illecite e reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

Pertanto, CiviBank ha adottato il Modello 231 al fine di conformarsi con quanto previsto dalle *best practice*, dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistente in materia. Successivamente, sono state avviate diverse attività di aggiornamento al fine di garantire un allineamento costante del Modello 231 alle novità normative intervenute e alle modifiche che hanno interessato l'organizzazione aziendale della Banca e del Gruppo.

### 3.2. L'attività di aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La metodologia scelta per l'adozione e l'aggiornamento del Modello 231, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative e strutturazione in fasi, è stata elaborata secondo un'impostazione in linea con le *best practice* esistenti in materia e, comunque, tenendo in considerazione quanto previsto dalle linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana (d'ora in poi, "Linee Guida ABI"), nonché dai «Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231» emanati nel febbraio 2019 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili (in coordinamento con l'Associazione Bancaria Italiana, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria; d'ora in poi "Principi CNDCEC").

Il Progetto di aggiornamento del Modello 231 si è articolato nelle fasi di seguito riportate:

#### Fase 1 - Risk Assessment

Proposta al Consiglio di Amministrazione di avviare il progetto di aggiornamento del Modello 231 e relativa delibera dell'organo di supervisione strategica; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; identificazione dei *Key Officer* da intervistare, ossia dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nello svolgimento dell'attività di CiviBank in base a funzioni e responsabilità; realizzazione delle interviste con i *Key Officer* precedentemente individuati; predisposizione dei protocolli per le diverse attività e rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze della prima fase.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 24 a <b>39</b>

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- **incidenza attività:** valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- **rischio astratto di reato:** valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Valutazione del rischio totale dell'attività			
Incidenza attività			
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso
<b>Rischio astratto reato</b>			

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto sopra e il livello degli *standard* di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
<b>Livello di compliance</b>			

## Fase 2 - Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo

Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un modello "a tendere", ossia conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001; predisposizione della *Gap Analysis* (sintesi delle differenze tra protocolli di controllo esistenti e modello a tendere; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento).

In particolare, la *Gap Analysis* è volta a rilevare gli *standard* di controllo che devono essere rispettati per consentire alla Banca di instaurare un'organizzazione volta ad evitare la commissione di reati. Gli *standard* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- **descrizione del processo e segregazione dei compiti:** identificazione delle attività svolte dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo che

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE</b> <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 25 a <b>39</b>

nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;

- **esistenza di procedure/linee guida/prassi operative consolidate:** verifica della presenza di disposizioni, procedure formalizzate o prassi operative idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- **tracciabilità e verificabilità ex post dell'attività tramite adeguati supporti documentali/informatici:** identificazione di presidi che garantiscono la verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, mediante l'archiviazione della documentazione rilevante;
- **poteri esistenti:** riferimento al sistema di deleghe adottato che definisce le responsabilità organizzative assegnate nell'ambito dell'organizzazione della Banca: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Banca.

All'esito della *Gap Analysis* è possibile che vengano indicate delle azioni correttive o di miglioramento.

### **Fase 3 - Aggiornamento del Modello 231 e attività successive**

I diversi progetti di aggiornamento del Modello 231 intendono assicurare una struttura del documento sempre più completa e aggiornata, evidenziando eventuali miglioramenti utili ad aumentare il livello di *compliance* per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare il rischio di commissione di reati. Se del caso, tali miglioramenti vengono effettuati dalla Banca per allinearsi a quanto richiesto dalla normativa vigente.

A seguito della predisposizione della bozza del Modello 231 aggiornato e rivisto, il documento viene, se del caso, sottoposto alla visione dei responsabili delle funzioni di *Compliance* e *Internal Audit*, presentato all'Organismo di Vigilanza, vagliato dal Comitato Rischi, e quindi sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le stesse fasi di progetto, in quanto applicabili, saranno poste in essere in occasione dei successivi aggiornamenti del Modello 231.

## **3.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di CiviBank**

L'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Banca comporta una verifica dei protocolli preesistenti ai principi di controllo introdotti con il D.Lgs. 231/2001, al fine di rendere il modello idoneo a limitare il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Come già accennato, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7, il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 26 a <b>39</b>

In conformità all'art. 6, co. 2, D.Lgs. 231/2001 e alla luce di quanto sin qui illustrato, CiviBank ha predisposto un Modello 231 che consideri la specifica attività svolta e gli assetti organizzativi adottati, tenendo conto del sistema di *governance* della Banca e dei numerosi processi e procedure interne adottate, nonché valorizzando il rilevante sistema dei controlli esistente.

Tale Modello 231, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: (1) incidono sul funzionamento interno della Banca e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; (2) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello 231 comprende i seguenti elementi costitutivi:

- **nella parte generale**, una descrizione avente per oggetto: (1) il quadro normativo di riferimento; (2) l'attività, gli assetti organizzativi e il sistema di governance di CiviBank; (3) la metodologia adottata per le attività di *risk assessment*; (4) l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione dei relativi poteri e compiti; (5) la previsione di uno o più canali per la segnalazione di atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; (6) l'adozione del sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio; (7) il piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello 231; (8) criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231;
- **nella parte speciale**, una descrizione avente per oggetto: (1) i principi di comportamento applicabili; (2) le macro fasi dei processi relativi alle singole attività sensibili (indicate in modo sintetico e non esaustivo, potendosi, tuttavia, rinviare alla relativa regolamentazione interna specifica adottata di CiviBank); (3) l'elenco delle procedure interne e delle prassi operative applicabili; (4) i presidi che garantiscono la tracciabilità della documentazione relativa al processo; (5) le deleghe e i poteri attribuiti per lo svolgimento dell'attività; (6) le specifiche fattispecie di reato per le quali è rilevato un rischio di commissione.

### 3.4. Individuazione delle attività sensibili e dei reati rilevanti

A seguito dell'attività di *risk assessment* svolta, sono state individuate le attività sensibili indicate e descritte nella Parte Speciale del presente Modello 231.

In considerazione delle attività sensibili individuate, CiviBank in astratto presenta profili di rischio con riferimento alla gran parte dei reati previsti dal Decreto, pur secondo diverse gradazioni e non per tutte le specifiche fattispecie richiamate nei singoli articoli del D.Lgs. 231/2001.

Più nel dettaglio, CiviBank presenta rischi con riferimento ai seguenti reati: (1) delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (ex artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001); (2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (ex art. 24-bis D.Lgs. 231/2001); (3) delitti di criminalità organizzata (ex art. 24-ter D.Lgs. 231/2001); (4) delitti contro la fede pubblica (ex art. 25-bis D.Lgs. 231/2001); (5) delitti contro l'industria ed il commercio (ex art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001); (6) reati societari (ex art. 25-ter D.Lgs. 231/2001); (7) reati tributari (ex art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001); (8) delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25-quater D.Lgs. 231/2001); (9) delitti contro la personalità individuale (ex art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001); (10) delitti di abuso di mercato (ex art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001); (11) delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 25-septies D.Lgs. 231/2001); (12)

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 27 a <b>39</b>

delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (ex art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001); (13) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (ex art. 25-*octies.1* D.Lgs. 231/2001); (14) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (ex art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001); (15) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (ex art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001); (16) reati ambientali (ex art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001); (17) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ex art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001); (18) reati transnazionali (ex art. 10 l. 16 marzo 2006, n. 146); (19) delitti di frode in competizioni sportive (ex art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001); (20) reati di contrabbando (ex art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001); (21) delitti contro il patrimonio culturale (ex art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001); (22) reati di riciclaggio di beni culturali e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (ex art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001).

A questi si aggiunge il rischio di inosservanza delle sanzioni interdittive previste dal Decreto (ex art. 23 D.Lgs. 231/2001).

Con riferimento agli ulteriori reati indicati nel Decreto e non segnalati nella Parte Speciale (= razzismo e xenofobia ex art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001; «pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili» ex art. 25-*quater.1* D.Lgs. 231/2001) possono ritenersi sufficienti i principi e le indicazioni contenute nel Codice Etico.

### 3.5. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello 231 sono rivolte al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e a tutti coloro che rivestono all'interno della Banca funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto (c.d. soggetti apicali), ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente); inoltre, ove applicabili, le regole e i principi di comportamento contenuti nel Modello 231 devono essere rispettati anche da fornitori e clienti nell'ambito dei rapporti intercorrenti con CiviBank (d'ora in poi, "Destinatari").

### 3.6. Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello 231 sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato da CiviBank.

Il Codice Etico è un regolamento interno del Gruppo che definisce i principi generali a cui devono attenersi i soggetti in posizione apicale, quali gli Amministratori o i soggetti con funzione di direzione, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i consulenti esterni, nonché, più in generale, tutti coloro che operano a qualunque titolo per conto o nell'interesse di CiviBank. Tale documento definisce i valori posti alla base dei giusti comportamenti al fine di stimolare la condivisione dei medesimi da parte di tutti i soggetti coinvolti nella struttura aziendale. Infatti, oltre alla formalizzazione di procedure in grado di garantire la corretta conduzione delle attività aziendali, per garantire un efficace ed efficiente governo ed una consapevole gestione della Banca è necessaria la presenza di un ambiente caratterizzato da un'integrità etica e da una forte sensibilità al controllo tali da permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza. Tale documento definisce, altresì, i principi di comportamento volti ad assicurare le condizioni di correttezza e trasparenza nell'esercizio delle attività aziendali che devono essere tenuti dai soggetti interessati, in particolare con riferimento ad alcune aree di attività di particolare rilevanza nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 28 a <b>39</b>

Per la sua rilevanza rispetto alla disciplina del D.Lgs. 231/2001 e alla corretta attuazione dei relativi presidi adottati, il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello 231 ed è strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi in esso indicati.

Il Codice di Etico è reso noto e disponibile a tutti i Destinatari. Tale documento è adottato anche dalla Capogruppo e dalle altre società del Gruppo.

## 4. L'Organismo di Vigilanza

### 4.1. Premessa

Oltre all'adozione di un efficace Modello 231 per la prevenzione dei reati, al fine di essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 D.Lgs. 231/2001, l'Ente è chiamato ad affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, secondo l'art. 6, co. 1, lett. b, D.Lgs. 231/2001.

Secondo quanto indicato nelle Linee guida ABI e nei Principi CNDCEC, i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza possono essere così identificati:

- **autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza si inserisce come unità di staff in massima posizione gerarchica con rapporto diretto al massimo vertice dell'ente ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale;
- **professionalità:** i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **continuità di azione:** la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello 231 adottato dalla Banca secondo la disciplina del D.Lgs. 231/2001.

Il Decreto non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. CiviBank ha optato per il conferimento di tale incarico al Collegio Sindacale, secondo la previsione dell'art. 6, co. 4-*bis*, D.Lgs. 231/2001 e in conformità con le Disposizioni di Vigilanza (Parte I, Tit. IV, Cap. 3, Circolare 285/2013).

### 4.2. Nomina dei componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti dalla legge per gli esponenti aziendali di una banca ex art. 26 TUB, nonché ai sensi del D.M 23 novembre 2020, n. 169.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, mediante delibera consiliare.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 29 a <b>39</b>

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, il quale assegna, altresì, un *budget* annuale affinché l'Organismo di Vigilanza possa svolgere la propria funzione e realizzare le relative attività. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'Organismo di Vigilanza di richiedere alla Banca ulteriori risorse.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello 231, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

### 4.3. Decadenza e revoca dalla carica

Il verificarsi di una situazione di fatto idonea a privare un componente dell'Organismo di Vigilanza dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e l'automatica decadenza. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Per altro verso, costituiscono motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'omessa convocazione delle riunioni;
- il colposo inadempimento ai compiti delegati e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- la grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale, a titolo esemplificativo: l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di violazioni accertate del Modello 231, con presunta commissione di reati;
- l'omessa o insufficiente vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 1, lett. d, D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Banca ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o da diverso provvedimento che, in ogni caso, ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza è deliberata dal Consiglio di Amministrazione e deve contenere adeguata motivazione.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

### 4.4. Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza della Banca resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso. Qualora, nel corso della carica, un componente

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 30 a <b>39</b>

dell'Organismo di Vigilanza cessi dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

La rinuncia alla carica da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza ha effetto immediato.

## 4.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Fermo che il Consiglio di Amministrazione - quale responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231 - è chiamato a vigilare sull'adeguatezza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, le attività svolte da quest'ultimo non possono essere sindacate da nessuna altra funzione o struttura della Banca.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le modalità operative da osservare nello svolgimento delle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare l'effettiva ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica nel continuo:

- il funzionamento del Modello 231 e l'osservanza delle relative prescrizioni da parte di tutti i Destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello 231 della Banca di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- l'opportunità di aggiornare il Modello 231, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'Ente o a novità normative.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre atti ispettivi e di controllo, accedere agli atti e ai documenti, riservati e non, della Banca, richiedere informazione o dati, esaminare le procedure, i dati contabili o ogni altro dato o informazione ritenuti utili.

L'Organismo di Vigilanza si avvale delle funzioni di controllo interno della Banca per lo svolgimento della propria attività e, se del caso, di ogni altra funzione competente per i diversi profili specialistici.

Per garantire un efficace controllo sul funzionamento e sul rispetto del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza:

- attiva un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari;
- verifica nel continuo la necessità di aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili e del Modello 231, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- esegue ispezioni e verifiche in merito a determinate operazioni o atti specifici realizzati nell'ambito dell'attività della Banca che presentino possibili rischi rilevanti, se del caso con il supporto delle funzioni di controllo interno;
- promuove e monitora le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza, della comprensione e della consapevolezza del Modello 231 da parte dei Destinatari;

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE</b> <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 31 a <b>39</b>

- riceve, esamina, elabora e conserva le informazioni rilevanti ricevute (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello 231 o ad altre circostanze rilevanti. In particolare, esamina le carenze che ostacolano l'attuazione del Modello 231 segnalate dalla funzione di Internal Audit, dalla funzione di Compliance o dai responsabili delle diverse funzioni operative;
- si coordina e si confronta con le funzioni di controllo e con le funzioni operative della Banca per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- effettua, con il supporto delle funzioni di controllo interno e in particolare della funzione di Internal Audit, le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- segnala le violazioni di regole contenute nel Modello 231 o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché vengano adottati i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.
- vigila sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello 231, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

In quanto nominato da società sottoposta a direzione e coordinamento e inserita in un gruppo bancario, l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assicurare uno stretto raccordo e un adeguato coordinamento con l'analogo organismo della Capogruppo e, se del caso, delle società altre società del Gruppo.

## 4.6. Regole generali di condotta

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere improntata ai seguenti principi di condotta:

- **integrità:** l'Organismo di Vigilanza deve operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità, nonché rispettare e favorire il conseguimento degli obiettivi della Banca;
- **obiettività:** l'Organismo di Vigilanza non deve partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della propria valutazione. L'Organismo di Vigilanza deve valutare e riportare tutti i fatti significativi di cui sia venuto a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- **riservatezza:** l'Organismo di Vigilanza deve esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non deve usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Banca. Tutti i dati di cui sia titolare CiviBank devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Al dovere di riservatezza sono parimenti tenuti il Segretario dell'Organismo di Vigilanza e ogni dipendente o consulente che partecipi alle riunioni.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello 231.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 32 a <b>39</b>

## 4.7. Flussi informativi e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere adeguati flussi informativi per lo svolgimento delle proprie attività di controllo da parte delle funzioni aziendali che svolgono attività sensibili o coinvolte in specifiche verifiche. In più l'Organismo di Vigilanza intrattiene costanti flussi informativi con le funzioni di controllo di CiviBank, in particolare con la Direzione Compliance e Antiriciclaggio e con la Direzione Internal Audit.

Secondo un maggior grado di dettaglio, in via indicativa, devono essere oggetto di adeguata informativa in favore dell'Organismo di Vigilanza:

- le modifiche di portata rilevante intervenute in relazione all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Banca o alla variazione delle aree di attività;
- i provvedimenti e le comunicazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Banca o il suo personale od organi dell'ente;
- gli esiti delle attività di controllo periodico svolte in particolare dalle funzioni di controllo o riferite ad ambiti di particolare rilevanza per la disciplina del D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

### 4.7.1 Segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello 231

Ferma la trasmissione dei flussi informativi secondo le modalità e i canali usate per prassi all'interno della Banca, le segnalazioni possono anche essere effettuate con le seguenti modalità:

- *e-mail*: [odv@civibank.it](mailto:odv@civibank.it);
- lettera raccomandata indirizzata a: Organismo di Vigilanza 231/2001 c/o Banca di Cividale, via sen. Guglielmo Pelizzo 8-1, 33043, Cividale del Friuli (UD).

In particolare, tali canali devono essere utilizzati per segnalare:

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 33 a <b>39</b>

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di personale della Banca per reati previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello 231 e tutti i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello 231.

La previsione di tali segnalazioni è volta ad incentivare la collaborazione dei Destinatari del Modello 231 nella rilevazione di possibili violazioni, illeciti o altri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa integrità e reputazione della Banca, ferma la garanzia di adeguate tutele per il segnalante introducendo specifiche tutele a favore del segnalante. L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nelle attività di gestione della segnalazione, salvo quanto ritenuto necessario per lo svolgimento di approfondimenti o verifiche.

Le segnalazioni devono essere fondate, adeguatamente circostanziate e devono contenere elementi di fatto precisi e concordanti, idonei a consentire all'Organismo di Vigilanza di valutarne immediatamente la rilevanza.

Più nel dettaglio:

- la casella di posta elettronica [odv@civibank.it](mailto:odv@civibank.it) è accessibile ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza. Tale canale garantisce un elevato livello di sicurezza informatico tale da impedire qualsiasi intrusione esterna;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono chiamati a gestire le informazioni contenute nelle comunicazioni al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza avvia le indagini e gli approfondimenti necessari, secondo gli ampi poteri di cui dispone, al fine di accertare la fondatezza, la veridicità e la rilevanza dei fatti oggetto di segnalazione. Nell'ambito della verifica l'Organismo di Vigilanza si confronta con le funzioni della Banca e, se ritenuto opportuno, può interpellare il soggetto segnalante;
- all'esito della propria verifica, l'Organismo di Vigilanza assume le iniziative ritenute idonee: (1) si coordina con l'organo della Banca competente e offre il proprio supporto nell'ambito del procedimento disciplinare per l'irrogazione di sanzioni adeguate; (2) identifica i possibili interventi da assumere per evitare il ripetersi delle condotte rilevate o per migliorare il Modello 231; (3) nel caso la segnalazione si riveli infondata, conclude le relative indagini e dà atto delle conclusioni raggiunte.

L'Organismo di Vigilanza tiene adeguata traccia delle attività svolte e archivia la documentazione rilevante. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale in merito alle segnalazioni ricevute.

#### 4.7.2 Sistema di segnalazione delle violazioni (*whistleblowing*)

A norma dell'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, CiviBank ha adottato sistema di segnalazione delle violazioni predisposto dalla Capogruppo. Tale sistema è conforme alle previsioni del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 (d'ora in poi, "D.Lgs. 24/2023") e consente ai soggetti apicali, ai dipendenti e ai collaboratori della Banca di inviare segnalazioni circostanziate e precise in merito a condotte illecite o violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 34 a <b>39</b>

Tra le circostanze oggetto di segnalazione rientrano le condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello 231 o del Codice Etico.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Il sistema di segnalazione è specificamente disciplinato dal Regolamento di Gruppo - Segnalazione delle violazioni (*Whistleblowing*) e dal Documento Policy - Sistemi interni di segnalazione delle violazioni (*Whistleblowing*).

Per tale sistema di segnalazione, il Gruppo mette a disposizione i seguenti canali:

- intranet aziendale che, attraverso un applicativo dedicato, assicura la possibilità di una segnalazione riservata, criptata e, eventualmente, anonima;
- canale postale all'indirizzo "Responsabile Direzione Internal Audit, via Cassa di Risparmio 12, 39100, Bolzano";
- canale di posta elettronica *whistleblowing@sparkasse.it* e *whistleblowing@pec.sparkasse.it*.

Quale destinatario e responsabile delle segnalazioni è indicato il Responsabile della Direzione Internal Audit (e, in caso di necessità, il suo sostituto) al fine di assicurare che non sussista alcun rapporto gerarchico o funzionale con il soggetto segnalato tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza nella valutazione (d'ora in poi, "Responsabile dei sistemi interni di segnalazione").

La verifica sull'operato della Direzione Internal Audit e le violazioni commesse da quest'ultimo sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

I diversi canali a disposizione del segnalante garantiscono che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti, che differiscono dalle ordinarie linee di *reporting* gerarchico e/o funzionale.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, ovvero il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e ogni altro soggetto coinvolto nella procedura hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione, una volta ricevuta la segnalazione, può richiedere eventuali chiarimenti al segnalante.

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustifichino l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti. Qualora necessario, il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione effettua direttamente o incarica un proprio collaboratore di effettuare uno specifico accertamento per determinare lo svolgimento dei fatti e le relative responsabilità, secondo le modalità già in uso per l'attività di internal audit, eventualmente supportato da pareri di tipo legale.

Nel caso di fatti di gravità tale da richiedere interventi tempestivi anche cautelativi (ad es. commissione di reati), in un'ottica prudenziale di contenimento e gestione dei rischi, le risultanze sono immediatamente segnalate al Direttore Generale per i dipendenti, al Consiglio di Amministrazione o al Comitato Rischi per i dirigenti, al Collegio Sindacale per gli Amministratori. Con riferimento a segnalazioni riguardanti i sindaci, verrà immediatamente informato il Presidente del Collegio Sindacale e, se le segnalazioni hanno ad oggetto quest'ultimo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 35 a <b>39</b>

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva segnalazioni non di propria competenza, provvederà a inoltrarle al responsabile della Direzione Internal Audit. Quest'ultimo, a sua volta, inoltrerà all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello 231.

In aggiunta, a norma del D.Lgs. 24/2023 è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel caso in cui il segnalante: (1) ha già effettuato una segnalazione interna che, però, non ha avuto seguito; (2) ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione e di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e relazione previste nel Modello 231 sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato.

In caso di modifiche nella composizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere garantito un adeguato e corretto passaggio della gestione dell'archivio ai nuovi componenti.

## 4.9. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Banca

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'efficacia e osservanza del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa in favore del Consiglio di Amministrazione della Banca al fine di illustrare la propria attività. Più nel dettaglio, la relazione riporta: (1) le verifiche e i controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza e i relativi esiti; (2) lo stato di avanzamento di eventuali progetti avviati o di interventi deliberati per il miglioramento dei presidi adottati o per la revisione dei processi sensibili; (3) le novità legislative o le modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti; (4) le eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello 231; (5) le ulteriori informazioni ritenute significative; (6) la valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello 231 rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001;
- qualora siano accertate violazioni del Modello 231 accompagnate da una presunta commissione di reati, una comunicazione immediata in favore del Consiglio di Amministrazione della Banca;
- la necessaria documentazione degli incontri con gli organi della Banca nel corso dei quali l'Organismo di Vigilanza riferisce sull'attività svolta, curando, altresì, l'archiviazione della relativa documentazione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza assicura in favore dell'analogo organismo della Capogruppo: (1) un periodico aggiornamento sulle proprie attività e verifiche; (2) una pronta informazione in merito a eventi di particolare rilevanza o gravità.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 36 a <b>39</b>

## 5. Il Sistema Disciplinare

### 5.1. Premessa

A norma dell'art. 6, co. 2, lett. e, e l'art. 7, co. 4, lett. b, D.Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, sono ritenuti efficaci se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure preventive e dei presidi indicati. Pertanto, un adeguato sistema sanzionatorio è un requisito essenziale del Modello 231 e per la relativa efficacia esimente rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto al personale quanto ai terzi che operino per conto della Banca, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare per i primi e rimedi di carattere negoziale per gli altri (ad es. risoluzione del contratto o cancellazione dall'elenco fornitori).

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel settore in cui opera la Banca sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

### 5.2. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare attualmente applicato da CiviBank è specificamente regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal sistema disciplinare adottato dalla Banca (d'ora in poi, "Sistema Disciplinare"). Tale documento costituisce parte integrante del presente Modello 231.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello 231 da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- colposa violazione o parziale applicazione delle prescrizioni ovvero delle procedure interne previste nel Modello 231;
- volontaria violazione, elusione o parziale applicazione delle prescrizioni ovvero delle procedure interne previste nel Modello 231, anche con la finalità di eludere i controlli previsti dalla Banca o, in ogni caso, di commettere un reato;
- violazione delle disposizioni previste in materia di *whistleblowing*, in particolare con la realizzazione di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante o con la trasmissione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 37 a <b>39</b>

In considerazione della gravità della violazione e tenuto conto dell'eventuale recidiva, le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231, nel Codice Etico e nelle ulteriori disposizioni interne rilevanti da parte dei dipendenti ai quali è applicato il CCNL del credito potranno essere punite con le diverse sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

Inoltre, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello 231, dal Codice Etico e dalle ulteriori disposizioni interne rilevanti da parte di lavoratori dipendenti della Banca, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

Conformemente all'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, e alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

### **5.3. Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali da parte di dirigenti, la Banca provvede ad irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più congrue in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti del credito.

In assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con la Banca, in caso di violazione del Modello 231, il Direttore Generale assume nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, quali la revoca di deleghe e procure e, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

### **5.4. Misure nei confronti degli Amministratori**

La Banca valuta con particolare rigore le violazioni del Modello 231 realizzate da coloro che rappresentano il vertice di CiviBank.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello 231 e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge.

### **5.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Banca da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello 231 e del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto

Il contenuto del presente documento è strettamente riservato e di proprietà intellettuale del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Il presente documento è stato redatto con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>	VERSIONE <b>002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024
		Pagina 38 a <b>39</b>

contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Banca, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è previsto l'inserimento all'interno dei contratti di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nel Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole, il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure dell'Ente e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

Competerà poi all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Banca nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

## 6. L'informazione e la formazione riguardo alla disciplina del Decreto

La corretta informazione e l'adeguata formazione dei Destinatari riguardo alla responsabilità amministrativa degli enti, ai relativi rischi presenti nell'attività della Banca e ai presidi adottati costituiscono requisiti fondamentali per garantire l'efficace attuazione e il corretto funzionamento del Modello 231.

In questo contesto, al fine di garantire che il Modello 231 realizzi la propria efficacia scriminante, CiviBank assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia nei confronti dei soggetti che appartengono alla struttura interna, sia nei confronti dei soggetti esterni che intrattengono con la Banca rapporti che assumano rilevanza per la disciplina del D.Lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge. Tale attività deve essere improntata a principi di efficienza, completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi soggetti la piena consapevolezza in merito al Modello 231 e alle disposizioni interne rilevanti, ai rischi connessi per le diverse aree di attività, ai principi di comportamento che devono essere seguiti.

Il personale di CiviBank è tenuto a conoscere le modalità operative che disciplinano l'attività svolta dalla propria funzione di appartenenza. Occorre, altresì, garantire che i Destinatari possano accedere e consultare la documentazione relativa al Modello 231, ai protocolli di controllo e alle procedure ad esso riferibili per quanto di loro competenza.

La Banca provvede ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale nel caso di eventuali modifiche apportate al Modello 231 e ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Al fine di agevolare la comprensione del Modello 231 e di garantire la piena consapevolezza della struttura, la Banca realizza attività di formazione del personale, facendo ricorso a strumenti *e-learning* e all'organizzazione di corsi in aula. Tali attività vengono realizzate in collaborazione con le funzioni interessate, con il Servizio People Management di Capogruppo e con Sparkasse Academy.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001</b>		<b>VERSIONE 002</b>
		DATA APPROVAZIONE 13/11/2024	Pagina 39 a <b>39</b>

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per i dipendenti e gli altri soggetti cui è rivolta. Lo svolgimento di tali attività formative deve essere adeguatamente documentato e la relativa documentazione opportunamente archiviata.

## 7. Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello 231 e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche dell'assetto interno della Banca e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- modifiche rilevanti delle aree di business;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello 231;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello 231;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231.

Il Modello 231 sarà sottoposto a revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte in cui intervengano modifiche legislative che necessitino di un tempestivo intervento di modifica. Le attività di revisione effettuate sono formalizzate e registrate.