

POLICY 231 (17P003)

CRV CASSA DI RISPARMIO
DI VOLTERRA

POLICY

Argomento	Governo
Tipo	Policy
Codice documento	17P003-004
Ente proponente	Internal Audit - PT
Data di pubblicazione	07/08/2024

ABSTRACT

La presente Policy recepisce le disposizioni del CdA in conformità alle previsioni del d.lgs. 231/2001 e successive previsioni ex lege Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

- Omissis

1. INTRODUZIONE	4
2. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	6
3. MODELLO ORGANIZZATIVO (RUOLI E RESPONSABILITÀ)	7
3.1 COMITATO 231	8
3.2 DESTINATARI DELLA POLICY 231	10
4. LE COMPONENTI DEL M0231	11
4.1 ANALISI DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	11
4.2 MECCANISMI DI PRESIDIO	12
4.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE	13
4.3.1 Misure nei confronti di quadri direttivi e impiegati	13
4.3.2 Misure nei confronti dei dirigenti	14
4.3.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori	14
4.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci	14
4.3.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi	14
5. FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING	15
5.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL COMITATO 231	15
5.2 FLUSSI INFORMATIVI DEL COMITATO 231 VERSO I VERTICI AZIENDALI	16
5.3 RAPPRESENTAZIONE DELLE VERIFICHE NEL TABLEAU DE BORD (TDB)	16

1. INTRODUZIONE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società - assimilabile alla responsabilità penale - per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse.

Il regime di responsabilità amministrativa è configurabile per reati rigidamente elencati¹ e commessi nell'interesse o a vantaggio di un ente, da parte di persone che:

- a)** rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti in posizione apicale);
- b)** sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)².

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile.

1. Dall'emanazione del d.lgs 231/2001 (di seguito anche Decreto 231) l'elenco delle fattispecie di reato che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa di un ente è stato via via ampliato e ricomprende ad oggi fattispecie assai eterogenee tra loro. Alla data di aggiornamento del presente documento esse sono indicate nell'ambito delle seguenti categorie:

- Reati commessi contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto 231);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto 231);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto 231);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto 231);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto 231);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto 231);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto 231);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto 231);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto 231);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto 231). L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 bis e 187 ter del T.U.F., che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato. In questo caso, ai sensi dell'art. 187 quinquies del T.U.F. l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio;
- Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto 231);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto 231);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto 231);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto 231);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto 231);
- Reati ambientali (art.25-undecies del Decreto 231);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto 231);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto 231);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto 231);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto 231);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto 231);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto 231);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecies del Decreto 231);
- Reati "transnazionali" (art. 10 Legge 146/2006). Tale articolo prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura "transnazionale" ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, i delitti di: associazione per delinquere, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, agevolazione dell'immigrazione clandestina e intralcio alla giustizia.

Il documento che riporta tutti i reati presupposto della responsabilità degli enti (M0231 - Elenco fattispecie reato) è disponibile unitamente alla presente Policy.

2. L'ente non risponde se le persone di cui ai punti a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nel caso di accertata responsabilità dell'ente, le sanzioni ad esso comminabili sono pecuniarie³ e, in taluni casi, interdittive⁴. L'art. 97-bis del T.U.B. prevede che alle banche non possano essere applicate, in via cautelare, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività e della sospensione o revoca di licenze o autorizzazioni. Inoltre, la sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di una banca le due sanzioni interdittive citate è trasmessa per l'esecuzione dall'Autorità giudiziaria alla Banca d'Italia che può proporre o adottare gli atti necessari, avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela dei diritti dei risparmiatori.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale o loro sottoposti, la società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed *efficacemente attuato*, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati sensibili ai fini 231⁵;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a 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.

Il concetto di "modello" sopra indicato riporta a un insieme di regole e procedure, comunque le si denominino, previste e attuate in concreto per un'organizzazione e gestione dell'ente finalizzate, appunto, alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità in argomento. La normativa di riferimento non ne fornisce, peraltro, una disciplina puntuale, ma ne prevede gli elementi fondanti riportati nel successivo capitolo 4 della Policy 231.

Obiettivi della presente Policy 231 sono quelli di:

- informare e rendere consapevole il personale della Banca che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie e interdittive per l'Azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di un corretto comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Banca e del completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre/applicare procedure e misure adeguate di controllo, monitoraggio e sanzione ai fini del contrasto dei reati ex Decreto 231.

3. La sanzione pecuniaria, pena principale e indefettibile, viene applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; l'importo di una quota va da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di 1.549,37.

4. Le sanzioni interdittive, applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e al ricorrere di determinate condizioni, sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

5. Il Legislatore ha definito come caratterizzanti l'efficace attuazione del modello i seguenti requisiti:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- la presenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

Nella presente policy viene fatto riferimento ai seguenti concetti.

Organi aziendali. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

CDA. Consiglio di Amministrazione.

DG. Direttore Generale.

CS. Collegio Sindacale.

Vertici aziendali. Si intendono il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale.

OdV. Organismo di Vigilanza. La funzione dell'OdV è svolta dal Comitato 231.

Reati 231. Reati presupposto della responsabilità di cui al d.lgs. n. 231 del 2001.

MO231. Modello organizzativo e di gestione adottato dalla Banca per la prevenzione dei Reati 231, costituito documentalmente da:

- la presente Policy;
- il Codice Etico della Cassa;
- il documento denominato "MO231 - Elenco fattispecie reato", che riporta tutti i reati presupposto della responsabilità degli enti;
- il documento denominato "Assessment 231", contenente all'esito delle relative, periodiche, attività di self assessment, l'individuazione delle attività a rischio e dei Protocolli di Controllo;
- la documentazione regolamentare interna richiamata nei Protocolli di Controllo di cui al documento Assessment 231, nonché quella relativa al sistema sanzionatorio e ai flussi informativi obbligatori nei confronti dell'OdV.

Funzioni aziendali di controllo. Ai sensi della disciplina di vigilanza esse sono la Funzione di Conformità alle norme (Compliance), la Funzione Antiriciclaggio, la Funzione di Controllo dei Rischi (Risk Management), la Funzione di Controllo dei Rischi informatici (ICT Risk Security) e la Funzione di Revisione Interna (Internal Audit).

In base alla Policy dei Controlli Interni, rientra tra le funzioni aziendali di controllo anche la Funzione di Presidio 231.

Decreto 231. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

L'art. 6 del Decreto 231 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Il MO231, è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Linee Guida ABI emanate, per il settore bancario, dall'Associazione Bancaria Italiana ha emanato a dicembre nel 2002 e successivi aggiornamenti.
- Normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob), che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo per le aziende e i gruppi bancari.
- Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività – reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato.

3. MODELLO ORGANIZZATIVO (RUOLI E RESPONSABILITÀ)

Nella seguente tabella viene delineato il contributo dei diversi attori che partecipano alla definizione/attuazione del M0231.

A seguire l'illustrazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza istituito dalla Cassa ai sensi di quanto dispone l'art. 6 del Decreto 231 e l'indicazione dei destinatari della Policy 231 e, più in generale, delle prescrizioni di cui al M0231.

Tabella 1 - Ruoli nell'ambito del M0231

<p>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)</p>	<p>Approva la Policy 231 ed i suoi aggiornamenti, sentito il parere del CS, ed i risultati dell'assessment periodico. Prende atto del programma annuale delle attività stilato dal Comitato 231. Viene informato dal Presidente del Comitato 231 circa il funzionamento e l'osservanza del M0231. Attiva il DG per l'adozione delle iniziative di remediation tese a rimuovere/ attenuare i rischi e le violazioni legate alla commissione dei Reati 231, emersi dalle relazioni del Comitato 231. Nomina i membri del Comitato 231, tra cui un proprio Consigliere.</p>
<p>DIRETTORE GENERALE (DG)</p>	<p>Fornisce il proprio parere al Cda ai fini dell'approvazione dei risultati dell'assessment periodico. Viene informato dal Presidente del Comitato 231 circa il funzionamento e l'osservanza del M0231, del quale cura l'attuazione da parte delle funzioni e unità aziendali. Adotta le iniziative tese a rimuovere/attenuare i rischi e le violazioni legate alla commissione dei Reati 231, evidenziati nelle relazioni del Comitato 231. Riceve ed attua le richieste del Comitato 231 in ordine alle modifiche da apportare alla composizione dei flussi informativi obbligatori dovuti all'OdV 231 dalle funzioni/ unità aziendali.</p>
<p>COLLEGIO SINDACALE (CS)</p>	<p>Fornisce il proprio parere al CdA ai fini dell'approvazione della Policy 231. Viene informato dal Presidente del Comitato 231 circa il funzionamento e l'osservanza del M0231.</p>
<p>FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA</p>	<p>Un componente della Funzione avente grado minimo di quadro direttivo di III livello e con comprovata esperienza in materia di responsabilità amministrativa degli enti, partecipa al Comitato 231 in qualità di membro.</p>
<p>CONSIGLIERE</p>	<p>Un componente del Consiglio di Amministrazione, appositamente designato dal CdA, partecipa al Comitato 231 in qualità di membro.</p>
<p>MEMBRO ESTERNO</p>	<p>Un professionista esterno alla Cassa, di comprovata esperienza e conoscenza in materia di Responsabilità Amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001, partecipa al Comitato 231 in qualità di membro.</p>
<p>SEGRETARIO</p>	<p>Partecipa alle riunioni ed agli incontri del Comitato 231 con funzione di verbalizzazione e di gestione della segreteria tecnica.</p>
<p>FUNZIONE DI PRESIDIO 231</p>	<p>Supporta operativamente il Comitato 231 nelle proprie attività di verifica della corretta applicazione del M0231 e del suo aggiornamento. Relaziona il Comitato 231 sul risultato delle verifiche specificatamente previste nel piano annuale di Audit ai fini 231.</p>

3.1 COMITATO 231

Il Comitato 231, composto dai soggetti sopra indicati, svolge il ruolo di Organismo di Vigilanza per la Cassa. Ad esso sono attribuiti i compiti di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del MO231 e di cura del suo aggiornamento.

L'OdV deve garantire il possesso dei seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza:** mirano a garantire che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati;
- b) professionalità:** è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, flow charting, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità di azione;**
- d) onorabilità e assenza di conflitti di interesse.**

In ragione di quanto precede, il Comitato 231:

- riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- è dotato di autonomi poteri di intervento;
- si riunisce, di norma, trimestralmente operando secondo il metodo collegiale nel rispetto di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso Comitato 231;
- è dotato di un budget di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Sono cause di *ineleggibilità ed incompatibilità* con l'incarico di membro del Comitato 231, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- 1.** essere in conflitto d'interesse anche potenziale con la Banca tale da comprometterne l'indipendenza;
- 2.** essere revisore contabile della Cassa;
- 3.** avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- 4.** essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- 5.** essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi degli artt. 444 e 447 c.p.p., per delitti non colposi e per Reati 231.

I membri del Comitato 231 sono tenuti a comunicare, senza indugio, al Consiglio di Amministrazione della Cassa il sopravvenire di cause di incompatibilità.

A tutela dell'autonomia ed indipendenza del Comitato 231, modifiche alla sua struttura (quali ad esempio revoche), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto adeguatamente motivato e all'unanimità dei presenti.

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire esclusivamente per giusta causa e deve essere deliberata dal CdA.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, ipotesi di giusta causa:

- gravi inadempienze o un comportamento non assistito da diligenza e buona fede nell'esercizio delle funzioni di vigilanza;
- assenza ingiustificata ad almeno un terzo delle riunioni tenute dal Comitato 231 nel corso di ciascun esercizio;
- una sentenza di condanna della Banca ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del d.lgs. 231 del 2001, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del d.lgs. 231 del 2001).

I componenti che siano responsabili delle funzioni di controllo decadono con effetto immediato dalla carica di componente del Comitato 231 nel caso di loro cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dalle predette funzioni. Il Sindaco o il Consigliere componente del Comitato 231 decade da tale carica alla scadenza del mandato del Collegio Sindacale o del Consiglio di Amministrazione che lo ha designato.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro del Comitato 231 il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sua sostituzione; con riferimento all'eventuale componente Sindaco, nelle indicate ipotesi, gli subentra uno dei sindaci supplenti in ordine di età, fino all'assemblea della Cassa deputata a nominare i sindaci effettivi e supplenti necessari per l'integrazione del Collegio Sindacale che provvederà, appena reintegrato, a designare il membro del Comitato 231.

Più nel dettaglio, al Comitato 231 sono affidati, sul piano operativo, i seguenti compiti:

- predisporre e attuare, per il tramite della Funzione di Presidio 231, il programma annuale delle attività di vigilanza (incarichi) ai fini 231 rappresentate nel Tableau de Bord (TdB), si rinvia in merito al paragrafo 5.3 della presente Policy;
- vigilare sulla definizione ed attuazione di programmi di formazione del personale e, a tal fine, coordinarsi con il DG, o funzioni da lui delegate, per i programmi di formazione del personale;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MO231 e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del MO231;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MO231, in tal senso analizzare ed archiviare le segnalazioni relative alle violazioni del MO231 e quelle obbligatorie trasmesse dalle funzioni/unità aziendali;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MO231 in relazione alle risultanze delle verifiche svolte o alle modifiche della normativa e/o della struttura aziendale, pertanto (i) predisporre ed aggiornare la Policy 231, ivi compreso l'elenco dei flussi informativi obbligatori dovuti dalle funzioni/unità aziendali sottoponendola al CdA per l'approvazione, nonché (ii) predisporre e, acquisito il parere del DG, sottoporre al CdA i risultati dell'assessment periodico per l'approvazione;
- informare i Vertici aziendali relativamente agli esiti delle verifiche condotte, alle violazioni del MO231 di cui sia venuto a conoscenza e alle iniziative di remediation suggerite/adottate. In particolare, quando rileva un rischio o una violazione legati alla commissione dei Reati 231, il Comitato 231 informa prontamente il CdA ai fini dell'adozione delle opportune misure correttive e di mitigazione;

- relazionare periodicamente i Vertici aziendali in ordine alle attività svolte nell'esercizio delle proprie funzioni e allo stato di applicazione del M0231, nonché in ordine alla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni (per gli aspetti di propria competenza), si rinvia in proposito al paragrafo 5.2 della presente Policy.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- in relazione agli autonomi poteri di intervento che lo connotano, ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo di propria competenza, sicché ogni funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali e, laddove necessario, la società di revisione è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richieste;
- può avvalersi, oltre che della Funzione di Presidio 231, dell'ausilio e del supporto del personale della Cassa, nonché di eventuali consulenti esterni, per l'esercizio delle proprie attività ed in particolare per problematiche complesse o che richiedono competenze specifiche, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto;
- con riferimento al budget che gli è attribuito dal CdA, delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del medesimo⁶. In presenza di situazioni eccezionali e urgenti, può impegnare risorse eccedenti quelle assegnate in sede di budget, con l'obbligo di darne immediata informazione al Consiglio di Amministrazione;
- in ragione di quanto precede ha facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Alle riunioni del Comitato 231 sono invitati a partecipare, in base agli argomenti trattati e per fornire un apporto consultivo, i Responsabili delle funzioni di controllo che non siano già membri, nonché i Responsabili delle aree operative della Cassa: tale partecipazione non comporta il conferimento di alcun diritto di voto in merito ai temi all'ordine del giorno del Comitato 231.

3.2 DESTINATARI DELLA POLICY 231

La presente Policy 231 è indirizzata a tutto il personale della Cassa, con ciò intendendosi dipendenti, collaboratori e Vertici aziendali.

La presente Policy e gli altri documenti che costituiscono il M0231 sono comunicati a tutti i destinatari⁷ al momento dell'adozione o di ogni aggiornamento significativo. A tal fine, la Cassa ha creato una repository dedicata sull'Intranet aziendale.

Ogni destinatario della Policy si impegna a conoscerne i contenuti, ad attuare per quanto di propria competenza i precetti del M0231 ed è consapevole delle sanzioni che potrebbero scaturire in caso di inosservanza delle regole individuate nell'ambito del M0231, secondo quanto stabilito nel successivo paragrafo 4.3.

⁶. Il Comitato 231 relaziona annualmente al CdA circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

⁷. Tale comunicazione va sempre effettuata nei confronti dei nuovi assunti.

4. LE COMPONENTI DEL M0231

Il Decreto 231 indica i requisiti che caratterizzano i modelli di organizzazione e gestione dei rischi ai fini 231, prevedendo come essi debbano:

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

Il Decreto 231 si è innestato, nell'ambito del settore dei servizi di investimento, su un terreno particolarmente sensibile alle tematiche ivi affrontate, sia per la propria particolare strutturazione, sia per l'evoluzione che la normativa ha avuto negli ultimi anni, con particolare riferimento al sistema dei controlli.

All'interno della Cassa è infatti operativo un insieme di regole, di procedure e di strutture organizzative che mirano ad assicurare:

- il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il M0231 si fonda essenzialmente su un'analisi dell'operatività aziendale, periodicamente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato definite dal Decreto 231. L'individuazione delle aree è effettuata mediante una periodica attività di self assessment. In esito a tali verifiche il Comitato 231 rappresenta al Cda le proprie valutazioni accompagnate da specifiche raccomandazioni per un piano di azioni correttive o migliorative che, ove accolte, saranno implementate per il tramite del Direttore Generale.

Di seguito l'illustrazione dei requisiti del M0231, con la precisazione che quelli relativi all'istituzione dell'OdV e ai flussi informativi da e verso questo organismo hanno trovato sviluppo rispettivamente nei capitoli 3 e 5 della Policy.

4.1 ANALISI DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto 231 espressamente prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili rappresenta il punto di partenza per la definizione del M0231. La Banca svolge periodicamente una verifica delle attività poste in essere e delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Lo schema di lavoro per la fase di self assessment del M0231 prevede:

- analisi della normativa aziendale (es. Policy, Regolamenti, Ordini di servizio, ecc.) e dell'assetto di governo societario (es. sistema di deleghe e procure, ecc.);
- analisi dei Reati 231 applicabili nell'operatività della Banca;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi Reati 231 ed elaborazione della Matrice di Identificazione delle Aree a Rischio, anche mediante l'esecuzione di interviste con referenti di ciascuna attività individuata;
- predisposizione di una tabella con evidenza delle attività sensibili a rischio reato con indicazione del Rischio/ Reati 231 ad esse associati e funzioni coinvolte;
- verifica di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati.

4.2 MECCANISMI DI PRESIDIO

Per ciascuna attività "rischiosa" devono essere identificate innanzitutto le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

Inoltre, devono essere pienamente applicati i protocolli decisionali, definiti di seguito, ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde consentire di risalire alla motivazione che ha guidato la decisione, partendo dalla definizione del sistema delle deleghe e dei poteri per assicurarne la coerenza con le necessità aziendali e la rispondenza allo Statuto.

I Protocolli di controllo sono fondati sui seguenti principi generali:

- **Separazione dei compiti:** deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
- **Principi comportamentali:** devono esistere disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento da osservare nello svolgimento delle attività sensibili.
- **Regolamentazione:** devono esistere disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee modalità operative e di controllo per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Ruoli e responsabilità:** devono esistere disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a formalizzare chiaramente ruoli e responsabilità dei soggetti aziendali coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili.
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** principio secondo cui i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Banca.
- **Tracciabilità:** principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.
- **Protocolli di controllo specifici:** disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

4.3 IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza delle regole indicate nel M0231 nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente, dà luogo, secondo la gravità dell'infrazione, alla irrogazione di sanzioni disciplinari previste dalle vigenti norme di legge sul lavoro e dal CCNL.

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare la normativa aziendale in ambito 231, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica. Nessun comportamento illecito, illegittimo, o scorretto potrà essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretestuosamente compiuto nell'asserito "interesse" o "vantaggio" della Banca.

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite di funzioni di controllo, vigilanza o sorveglianza.

Costituiscono violazione del M0231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del M0231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal M0231 e/o dal Codice Etico, dai quali possa scaturire la responsabilità amministrativa della Banca;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti del Comitato 231 previsti dal M0231;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, delle segnalazioni di cui alla lettera b) del paragrafo 5.1 Flussi informativi verso il Comitato 231) che si rivelano infondate;
- la violazione delle misure di tutela di chi effettua le segnalazioni di cui alla lettera b) del paragrafo 5.1 Flussi informativi verso il Comitato 231).

Il sistema disciplinare viene comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione ed è reso disponibile (nella versione vigente) all'interno del sistema documentale della Banca.

4.3.1 Misure nei confronti di quadri direttivi e impiegati

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avvengono secondo quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto e dalle disposizioni aziendali.

Le disposizioni del M0231 e del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni si ispirano al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c. e sono graduate in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare.

In particolare viene tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa,
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari,
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare,
- della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Banca ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata,
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità dei provvedimenti può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi tempo per tempo vigenti⁸.

4.3.2 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del MO231 da parte dei dirigenti, la Banca adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri di cui al paragrafo precedente.

Se la violazione del MO231 fa venire meno il rapporto di fiducia con l'Azienda, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL dei dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa.

4.3.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Il Comitato 231 comunica al Collegio Sindacale e al Presidente del CdA, la notizia di una violazione del MO231 commessa da parte di uno o più componenti del CdA. Il Consiglio, con l'astensione dei soggetti coinvolti, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'incarico.

4.3.4 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Il Comitato 231 comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al CdA la notizia di una violazione del MO231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il CdA che, in relazione alla gravità della violazione, convocherà l'Assemblea dei Soci per la revoca del Sindaco.

4.3.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi

Ogni violazione delle prescrizioni attuative del presente MO231 da parte di fornitori, consulenti, collaboratori a cui la Cassa affidi una funzione aziendale in outsourcing è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali e/o l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

È previsto che i contratti stipulati dalla Banca con terzi contengano il richiamo esplicito dell'esistenza del MO231 e del Codice di condotta e l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del MO231, del Codice Etico e del Decreto da parte del terzo contraente. Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei dipendenti e dei collaboratori di questo – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare i Reati 231 e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato e dalla sua punibilità). Tali clausole dovranno poi necessariamente disciplinare le conseguenze in caso di violazione delle previsioni ivi contenute, tra le quali, la possibilità per la Banca di risolvere il rapporto in conseguenza di eventuali inadempimenti da parte dei predetti soggetti agli impegni assunti in tal senso.

8. Alla data di pubblicazione del presente documento le sanzioni previste dal CCNL sono:

- rimprovero verbale,
- rimprovero scritto,
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni,
- licenziamento per giustificato motivo,
- licenziamento per giusta causa.

5. FLUSSI INFORMATIVI E REPORTING

Nell'ambito del M0231 si distinguono le informazioni che il Comitato 231 deve raccogliere per poter svolgere i propri compiti di vigilanza e quelle che il Comitato 231 è deputato a fornire ai Vertici aziendali onde dar conto dei risultati conseguiti a fronte della propria attività.

5.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL COMITATO 231

Il Comitato 231 deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del M0231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa della Banca.

Al riguardo:

- a)** il Comitato 231 stabilisce con proprio regolamento l'elenco dei flussi informativi obbligatori che devono essere prodotti dalle strutture operative secondo disposizioni appositamente inserite nell'ambito del sistema normativo aziendale;
- b)** i Vertici aziendali debbono informare il Comitato 231 in merito a notizie relative a ispezioni e accertamenti avviati da parte delle Autorità di Vigilanza in riferimento alle attività censite come sensibili nei vari "assessment 231" e, alla loro conclusione, circa le osservazioni e gli eventuali rilievi/sanzioni comminati alla Banca;
- c)** le funzioni aziendali di controllo trasmettono al Comitato 231 le considerazioni che attengono gli aspetti legati alla commissione dei Reati 231, emerse nel corso dei propri incarichi/relazioni;
- d)** i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali si impegnano contrattualmente a osservare i principi e il contenuto della Policy 231, informando il Comitato 231 circa eventuali violazioni e/o incompatibilità di cui dovessero venire a conoscenza;
- e)** in particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231, ciascun destinatario della presente Policy è tenuto a segnalare in maniera circostanziata condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del M0231 e del Codice Etico dai quali potrebbe scaturire una responsabilità amministrativa per la Banca, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I flussi informativi al Comitato 231 sono indirizzati alla casella di posta elettronica: Legge231@crvolterra.it.

Con particolare riferimento alle **segnalazioni sub e)**:

- premesso che la Cassa, nel pieno rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, ha adottato una propria Policy WHISTLEBLOWING (15P002) mediante la quale garantisce l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorisce la diffusione di una cultura della legalità, le predette segnalazioni possono essere inviate, oltre che all'indirizzo di posta elettronica: Legge231@crvolterra.it, mediante le modalità stabilite in seno alla Policy Whistleblowing;
- come previsto nell'ambito della Policy Whistleblowing cui si rinvia, è **garantita la confidenzialità delle informazioni ricevute**, anche in merito all'identità del segnalante, identità che né direttamente, né indirettamente può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle segnalazioni. Inoltre, salvi i casi di dolo e/o colpa grave, la Cassa garantisce il segnalante dall'applicazione di misure disciplinari, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione risulti infondata;
- sempre in applicazione dei principi di cui alla Policy Whistleblowing cui si rinvia, ai **segnalanti viene garantita**

la riservatezza circa la propria identità, mediante l'adozione di misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del segnalante affinché lo stesso sia adeguatamente protetto da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o minaccia. In ragione di ciò, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. In proposito il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della Banca, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;

- Nella Policy Whistleblowing sono, infine, indicati i riferimenti a Sistemi di Segnalazione che possono essere definiti come "esterni", in quanto da effettuarsi alle Autorità preposte.

5.2 FLUSSI INFORMATIVI DEL COMITATO 231 VERSO I VERTICI AZIENDALI

Il Comitato 231, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto 231.

Annualmente il Comitato 231 relaziona i Vertici aziendali in merito all'attività svolta, riepilogando le verifiche effettuate, i risultati emersi, i punti di debolezza rilevati, gli interventi suggeriti per la loro rimozione. Esso riferisce altresì in ordine alla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni, per gli aspetti di propria competenza (perimetro dei controlli).

A tal fine, il Comitato 231, con il supporto della Funzione di Presidio 231, stabilisce le modalità e la periodicità mediante le quali i diversi soggetti incaricati devono fornire le informazioni necessarie al fine di poter efficacemente svolgere le attività di verifica ad esso attribuite.

Annualmente il Comitato 231 elabora il piano delle attività previste per l'anno successivo (Piano annuale delle verifiche 231) da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo potrà richiedere all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

La struttura delle relazioni prodotte dalla Funzione di Presidio 231 e dal Comitato 231 e i principi per la loro redazione/archiviazione sono definiti nella Policy dei Controlli Interni.

5.3 RAPPRESENTAZIONE DELLE VERIFICHE NEL TABLEAU DE BORD (TDB)

Gli incarichi pianificati annualmente dal Comitato 231, i risultati delle verifiche condotte e gli esiti delle azioni correttive sono riepilogati in una sezione dedicata (tavola) del TdB aziendale, ai sensi di quanto previsto nella Policy dei Controlli Interni.