



**BANCA**SantaGiulia

*Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*  
*Responsabilità amministrativa delle persone*  
*giuridiche*

***Modello di Organizzazione, Gestione e***  
***Controllo***

**(deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Banca  
Santa Giulia S.p.a. in data 26 settembre 2023)**

## **INDICE**

Premessa

Profilo della società

## **PARTE GENERALE**

1. Definizioni.
2. Il Decreto Legislativo 231/2001.
  - 2.1 I Reati previsti dal Decreto.
  - 2.2 Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.
3. Struttura ed elementi del Modello.
4. Destinatari del Modello.
5. L'Organismo di Vigilanza di Banca SantaGiulia Spa.
  - 5.1 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
  - 5.2 Flussi informativi.
  - 5.3 Segnalazione di violazioni del Modello.
  - 5.4 I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni
  - 5.5 I canali interni
  - 5.6 Whistleblowing interno
    - 5.6.1 Nomina del responsabile dei sistemi interni di segnalazione
    - 5.6.2 Modalità di segnalazione
    - 5.6.3 Procedure di segnalazione
  - 5.7 Il Canale esterno presso ANAC
  - 5.8 La divulgazione pubblica
  - 5.9 Denuncia all'autorità giudiziaria
  - 5.10 Le tutele e le misure di sostegno
  - 5.11 La tutela della riservatezza

5.11.1 La tutela della riservatezza del segnalante

5.11.2 La tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate (o coinvolte) e di altri soggetti

5.11.3 Il trattamento dei dati personali

5.11.4 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

5.12 La tutela da ritorsioni

5.12.1 Le ritorsioni

5.12.2 Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

5.12.3 La protezione dalle ritorsioni

5.12.4 Limitazione di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

6. Sistema disciplinare.

6.1 Principi generali.

6.2 sanzioni per il personale dipendente.

6.3 Sanzioni per i soggetti apicali.

6.4 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.

6.5 Misure nei confronti di Soggetti Esterni.

7. Diffusione del Modello.

8. Adozione del Modello e successive modifiche

## **PARTE SPECIALE.**

1. Elenco dei Reati.

2. Individuazione delle Attività sensibili.

3. Criteri generali di comportamento.

**4. Reati contro la Pubblica Amministrazione o l'Autorità giudiziaria.**

4.1 Tipologia di Reati.

4.2. Attività Sensibili.

4.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**5. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo.**

5.1 Tipologia di Reati.

5.2. Attività Sensibili.

5.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**6. Reati societari.**

6.1 Tipologia di Reati.

6.2. Attività Sensibili.

6.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**7. Reati contro la persona individuale.**

7.1 Tipologia di Reati.

7.2. Attività Sensibili.

7.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**8. Aggiotaggio e abuso di informazioni privilegiate.**

8.1 Tipologia di Reati.

8.2. Attività Sensibili.

8.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**9. Reati di criminalità organizzata e transnazionali**

9.1 Tipologia di Reati.

9.2. Attività Sensibili.

9.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**10. Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.**

10.1 Tipologia di Reati.

10.2 Attività Sensibili.

10.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.**

11.1 Tipologia di Reati.

11.2 Attività Sensibili.

11.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**12. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.**

12.1 Tipologia di Reati.

12.2 Attività Sensibili.

12.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**13. Reati ambientali.**

13.1 Tipologia di Reati.

13.2 Attività Sensibili.

13.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**14. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.**

14.1 Tipologia di Reati.

14.2 Attività Sensibili.

14.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**15. Reati contro l'industria ed il commercio ed in materia di violazione del diritto d'autore.**

15.1 Tipologia di Reati.

15.2 Attività Sensibili.

15.3 Principi specifici di condotta, presi e protocolli.

**16. Reati di razzismo e xenofobia.**

16.1 Tipologia di Reati.

16.2 Attività Sensibili.

16.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**17. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di gioco o di scommesse.**

17.1 Tipologia di Reati.

17.2 Attività Sensibili.

17.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**18. Reati tributari.**

18.1 Tipologia di Reati.

18.2 Attività Sensibili.

18.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**19. Reati di contrabbando.**

19.1 Tipologia di Reati.

19.2 Attività Sensibili.

19.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**20. Reati contro il patrimonio culturale .**

20.1 Tipologia di Reati.

20.2 Attività Sensibili.

20.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**21. Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.**

21.1 Tipologia di Reati.

21.2 Attività Sensibili.

21.3 Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

**PREMESSA.**

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche “Decreto”).

Esso è il frutto di un’attenta attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di Banca Santa Giulia SpA (di seguito anche “Banca” o “Società”), con lo scopo di dotarsi di un sistema integrato e coerente di regole e procedure finalizzate a contrastare e a ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto, mediante l’individuazione delle relative Attività sensibili.

La Banca intende assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e di tutte le attività aziendali. Ha pertanto ritenuto – ispirandosi alle “Linee guida dell’ABI per l’adozione di Modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche” - di procedere all’attuazione del Modello di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell’ABI è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla Banca, nonché la sottoposizione all’esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità di Vigilanza preposte, costituiscono un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Nonostante ciò, la Banca ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei Destinatari anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei Reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In relazione all'evoluzione normativa, e in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati nonché a modifiche che interessano la struttura organizzativa ovvero il contesto operativo, la Banca provvede nel tempo ad aggiornare il Modello.

La Banca ritiene che non si possa prescindere da comportamenti efficienti, responsabili e che educino alla legalità, conscia che nell'esercizio della propria attività, in particolare di erogazione del credito e dei servizi bancari, la moralità, la giustizia distributiva (ossia il giusto equilibrio fra il compenso di chi eroga credito e servizi e di chi li riceve) e l'utilità generale (svolgimento di una funzione sociale e non solo di profitto per la Banca) sono elementi di fondamentale rilevanza.

In proposito, il Modello può costituire uno strumento efficace di gestione aziendale, in funzione di creazione e protezione del valore e, attraverso l'adozione del Modello, Banca Santa Giulia si propone, in particolare, di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere e affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Banca di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze, responsabilità e ruoli, nonché la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Banca, rilevanti ai fini del rischio di compimento dei reati contemplati nel decreto, in documenti da mantenere costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;

- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Banca o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di commissione di reati.

## **PROFILO DELLA SOCIETA'.**

Banca Santa Giulia è una società per azioni con Sede Legale in Via Quartieri n. 39 - 25032 Chiari (BS). Capitale sociale deliberato e versato € 30.000.000,00. E' iscritta al Registro Imprese di Brescia al n. 01994680179 ed all'albo delle Banche al n. 5683. E' Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

Ha iniziato l'attività bancaria in data 6 ottobre 2008 con l'apertura dello sportello in Chiari (BS) a seguito dell'autorizzazione rilasciata in data 23 gennaio 2008 dal Governatore della Banca d'Italia. Nel luglio 2011 è stata aperta una seconda filiale, ubicata in via Enzo Ferrari 4/6 Brescia.

## **PARTE GENERALE**

### **1 DEFINIZIONI.**

*Decreto*: 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, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.

*ODV*: Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;

*Reati*: le fattispecie di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di successive modificazioni e integrazioni.

*Attività sensibili*: le attività di Banca Santa Giulia nel cui ambito sussiste il rischio rilevante di commissione di Reati.

*Soggetti apicali*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

*Dipendenti*: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Banca Santa Giulia, ivi compresi i dirigenti.

*Consulenti*: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Banca in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

*Fornitori*: i fornitori di beni e servizi non professionali della Banca che non rientrano nelle precedenti definizioni.

*Collaboratori Esterni*: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati (controparti con le quali la Banca addivenga ad una qualche forma di collaborazione, anche non contrattualmente regolata, ove destinate a cooperare con la Banca nell'ambito delle attività a rischio).

*CCNL*: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Banca.

*Codice Etico*: il codice etico adottato dalla Banca ed aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2013.

*Delega*: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, recepita nel sistema di comunicazioni organizzative aziendale.

*Procura*: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui Banca Santa Giulia attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

*Pubblica Amministrazione*: oltre a qualsiasi ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

*Decreto Antiriciclaggio*: il D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" e successive modifiche e integrazioni.

*TUB*: il D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche e integrazioni (Testo Unico Bancario).

*TUF*: il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni (Testo Unico della Finanza).

## **2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.**

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante le disposizioni normative concernenti la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati Reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a)** da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti apicali);
- b)** da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

La responsabilità della società, inoltre, è:

- 1)** aggiuntiva e non sostitutiva a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato (responsabilità che quindi resta regolata dal diritto penale comune);
- 2)** diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira, innanzitutto, a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose (cd Reati-presupposto).

Per tali motivi, l’apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente e in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzioni: amministrative pecuniarie (art.10), interdittive (art.13), pubblicazione della sentenza (art. 18), confisca (art.19).

La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente dai Reati, che - quindi - costituisce il perno del sistema sanzionatorio del Decreto è: la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l’applicazione di sanzioni interdittive temporanee (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o connessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Il decreto prevede peraltro la possibilità di applicazione delle sanzioni interdittive in sede cautelare.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nei confronti dell'ente, infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non sia possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Anche per tale ipotesi è possibile il sequestro preventivo o conservativo di dette somme o di detti beni.

In tema di sequestro preventivo, occorre peraltro evidenziare che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La Società può rispondere, oltre che dei tentativi di reato, anche dei Reati commessi all'estero. Ove questi siano commessi in parte all'estero e in parte in Italia, la responsabilità prevista dal Decreto potrebbe configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

La responsabilità dell'impresa può inoltre ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

La responsabilità dell'ente, infine, può sussistere anche là dove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

## **2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.**

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono riportate e aggiornate, con descrizioni esplicative ed esemplificative e relativi riferimenti giurisprudenziali, nell'elenco dei Reati allegato al presente Modello, al quale, per speditezza espositiva e pronta fruibilità, si rimanda tramite il seguente [link](#).

## **2.2. ELEMENTI COSTITUTIVI E PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITA' DELLA PERSONA GIURIDICA.**

Elemento costitutivo della responsabilità della persona giuridica è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita prevista dal Decreto sia stata posta in essere da soggetto in posizione apicale o subordinata “nell'interesse o a vantaggio della società” e non “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile (se il soggetto qualificato ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa - cfr. Cass., V Sez. pen., 40380/2012).

Solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» si può, infatti, ravvisare un quid di “proprio” dell'ente, di ascrivibile in qualche modo alla persona giuridica, ossia una responsabilità “personale” nel suo significato costituzionale minimo di divieto di responsabilità per fatto altrui.

A questo proposito occorre osservare che il richiamo alla commissione del reato nell'interesse dell'ente caratterizza in senso soggettivo la condotta delittuosa (indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato) ed è dunque requisito che è verificato dal giudice “ex ante” rispetto alla condotta stessa.

Al contrario, il vantaggio ottenuto dall'ente attraverso il fatto illecito è elemento oggettivo che prescinde dalla volontà del reo (facendo riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente) ed è quindi verificato "ex post".

Sicché, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Così concepito, il criterio dell'«interesse» risulta incompatibile con i reati di natura colposa, visto che non è configurabile rispetto ad essi un'azione intenzionale finalizzata a perseguire un reato (appunto, «nell'interesse» della società).

Nelle ipotesi di reati colposi l'autore del fatto, infatti, non si prospetta la causazione dell'evento (che, anzi, ritiene non si verificherà). Per tali reati la responsabilità è, quindi, configurabile solo in termini di «vantaggio», ma non già dal vantaggio derivante dalla commissione del reato (la società non riceve alcun vantaggio dalla perdita o dall'infortunio di un lavoratore), bensì dal vantaggio derivato dalla condotta contraria alle regole cautelari prescritte che ha reso possibile un risparmio di costi e di tempi provocando tuttavia la consumazione del reato.

Il Decreto prevede, tuttavia, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente quando esso dimostri, prima della commissione del fatto:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati;
- ✓ di avere istituito un Organismo di Vigilanza all'interno della società, dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento (il comma 4-bis dell'art. 6 del Decreto prevede, peraltro, che: «nelle società di capitali il Sindaco, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per il Controllo sulla Gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza»);
- ✓ che le persone che hanno commesso il Reato (in particolare i Soggetti apicali) abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello. Con riferimento ai reati colposi - non potendosi rappresentare la commissione del reato in capo all'autore del fatto - la condotta penalmente rilevante va riferita all'intenzionalità della sola condotta (e non anche alla rappresentazione verificarsi dell'intero evento lesivo), posta in essere in violazione delle regole cautelari imposte dal "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" aziendale.

Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile dimostrare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento (tramite una condotta ingannevole, falsificatrice o subdola) delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.

- ✓ che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto (con particolare riferimento ai Reati commessi dal personale "sottoposto").

Nel caso di commissione del reato da parte di un apicale è ravvisabile dunque un'inversione dell'onere probatorio: è la Società che, a seguito del fatto previsto dalla legge come reato commesso da un apicale, avrà l'onere di dimostrare la sua "innocenza".

Per converso, quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto è la pubblica accusa che deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali ovvero l'inefficacia del Modello.

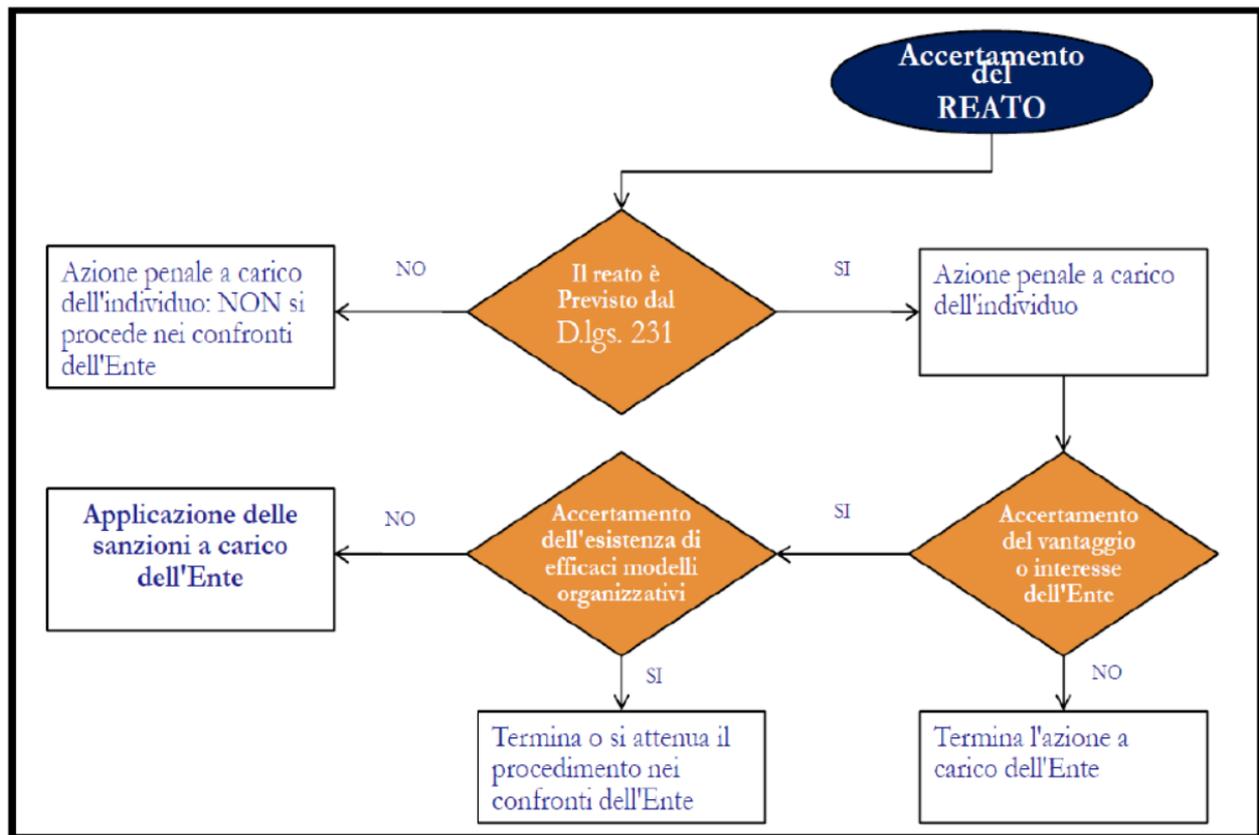
Ciò non di meno, il Modello, per avere efficacia esimente, deve:

1. individuare le aree di rischio di commissione dei Reati attraverso un adeguato processo di valutazione dei rischi;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
3. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
4. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
5. configurare un sistema disciplinare sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, del Modello nonché delle procedure ivi previste;
6. essere periodicamente verificato e modificato/aggiornato là dove ne siano scoperte delle significative violazioni ovvero quando intervengano mutamenti del Decreto, nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

La giurisprudenza ha ulteriormente specificato i requisiti necessari perché il Modello, in concreto, abbia efficacia esimente. Ovverosia, il Modello deve:

- I. essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- II. prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- III. Differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
- IV. Prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- V. Prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- VI. Prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato *turn-over* del personale, ecc.);
- VII. Prevedere l'effettuazione di controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- VIII. Prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- IX. Contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

In estrema sintesi, quanto sopra può essere così rappresentato:



### 3. STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.

Nella predisposizione del proprio Modello, Banca Santa Giulia si è ispirata alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo” elaborate dall’ABI.

Gli aspetti fondamentali individuati dalle citate Linee guida nella costruzione dei Modelli tengono conto della realtà bancaria che presenta le seguenti peculiari caratteristiche:

- La Banca, in ragione della disciplina speciale primaria e regolamentare ad essa applicabile, è una società in cui la cultura del controllo è fortemente sviluppata;
- L’Autorità di vigilanza ha reso obbligatorio un sistema integrato di controlli che permea l’intera attività aziendale e coinvolge soggetti diversi (Collegio Sindacale, società di revisione, ecc.) e prevede l’adozione di un sistema dei controlli a più livelli - controlli di linea, controlli sui rischi e internal auditing.
- Il sistema dei controlli interni – ormai da anni attuato e continuamente aggiornato – ha consentito alle banche alla Banca di dotarsi di standard organizzativi ottimali, in linea con il principio di sana e prudente gestione.

All'interno della Banca è operativo un sistema di controlli mirato ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'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.

A tal fine, la Banca deve assicurare la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze; essere in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi; stabilire attività di controllo ad ogni livello operativo; assicurare sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo; consentire la registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio.

La Banca effettua un monitoraggio finalizzato alla prevenzione di rischi connessi a frodi e infedeltà dei dipendenti e di quelli derivanti dall'eventuale coinvolgimento della banca in operazioni di riciclaggio di denaro sporco; un monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi oppure derivanti da eventi esterni.

Questi principi pervadono tutta l'attività aziendale e riguardano la redazione dei bilanci, i capitoli di spesa, i flussi finanziari in entrata ed in uscita, l'affidabilità di tutte le informazioni finanziarie e gestionali, affinché il complesso delle attività sia conforme ai principi contabili di riferimento, alle leggi, ai regolamenti, alle norme di Vigilanza nonché alle norme statutarie.

La Banca è così dotata di complessi sistemi di regole interne che assolvono alla funzione di:

- Organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe,
- Regolamentare e documentare le attività che si svolgono all'interno della società,
- Gestire i rapporti tra i vari attori del sistema dei controlli interni,
- Disciplinare i flussi informativi fra le diverse funzioni aziendali.

Le regole e procedure - contenute in ordini di servizio, disposizioni interne, normative aziendali, codici di autodisciplina, codici deontologici, codici disciplinari, ecc. - già di per sé possono costituire la base precettiva di un Modello organizzativo secondo il D.Lgs. 231/2001, da integrarsi con quanto prescritto dal Decreto e introducendo nuove e più stringenti regole

di condotta, affiancate da un accurato sistema di controlli (abbinamenti firme, separazione compiti, sistemi di sicurezza per accesso a dati e altre informazioni aziendali, ...), tali da poter essere eluse soltanto fraudolentemente.

In altri termini, il modello adottato dalla Banca, in coerenza con le indicazioni contenute nel Decreto e nelle Linee Guida ABI,

- individua le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca in relazione ai Reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede adeguati canali informativi che, anche attraverso modalità informatiche e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello;
- sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati – direttamente o indirettamente – alla segnalazione.

Ciò posto, il percorso utilizzato per l'elaborazione, l'aggiornamento e l'attuazione del Modello può essere schematizzato nelle seguenti fasi:

#### **a) Mappatura delle attività a rischio**

Durante tale fase è stata effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle in cui sia potenzialmente configurabile la commissione di Reati-presupposto (cd. Attività sensibili).

In particolare, l'individuazione delle Attività sensibili è stata effettuata attraverso l'esame della documentazione aziendale rilevante (es. Statuto sociale, organigramma, regolamenti e procedure aziendali, contratti rilevanti, etc.) e identificazione e successivo monitoraggio e dei soggetti coinvolti nell'attività sensibile e nelle potenziali modalità attuative degli illeciti;

## **b) “Gap analysis”**

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente sono state di volta in volta individuate delle aree di integrazione e/o miglioramento delle procedure, nonché del sistema dei controlli. In particolare, la fase di gap analysis consiste nella rilevazione e valutazione e nel costante monitoraggio dei presidi di controllo organizzativi posti in essere dalla Società con riferimento alle Attività sensibili individuate durante la Mappatura delle attività a rischio, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ed identificare situazioni di rischio di volta in volta sanzionabili ai fini del Decreto e proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

Il Modello di Banca Santa Giulia è quindi costituito da una “Parte Generale”, da una “Parte Speciale”, predisposta per le specifiche tipologie di Reati previsti dal Decreto la cui commissione è ritenuta – sulla base della mappatura dei rischi effettuata – ipotizzabile in Banca Santa Giulia, in ragione del proprio profilo e dell'attività concretamente svolta, nonché dagli “Allegati”.

Nella Parte Speciale del Modello, in particolare, sono riportati, in dettaglio: il perimetro identificativo delle Attività sensibili in relazione al reato presupposto, la descrizione del reato presupposto, i soggetti coinvolti in tali attività ed i relativi protocolli di controllo adottati.

Il Codice Etico, contenente i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per Banca Santa Giulia (Allegato A), costituisce parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata differenti da questo.

Fanno altresì parte degli Allegati le schede di Analisi e Autovalutazione di Controllo dei Rischi e d'individuazione delle Attività sensibili – *As Is Analysis* (Allegato B) nonché l'elenco aggiornato dei Reati presupposto.

Come meglio specificato nella Parte Speciale, sono quindi da considerarsi elementi del Modello, atti a garantire un efficace sistema di organizzazione, gestione e controllo preventivo della Società:

1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Banca Santa Giulia e i relativi allegati;
2. Il Codice Etico;
3. Le procedure e protocolli facenti parte del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Banca Santa Giulia
4. Le regole di governo e controllo contenute nel Regolamento generale aziendale;
5. Regolamento interno per le operazioni con parti correlate e soggetti connessi;
6. Regolamento interno per la gestione ed il trattamento delle informazioni privilegiate e per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni;
7. Regolamenti relativi a deleghe e facoltà - Spesa, Credito, Finanza, - di Banca Santa Giulia
8. Regolamenti e Ordinamenti delle strutture di Banca Santa Giulia;
9. Le Procedure - manuali e informatiche - e istruzioni aziendali inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e informatico;
10. Il Sistema di deleghe e procure presenti in azienda.

Per rendere il Modello maggiormente efficace, i documenti di cui ai punti 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9) 10), unitamente agli Allegati, ne costituiscono la parte prontamente variabile, poiché soggetta a continuo monitoraggio e aggiornamento da parte degli Organi o delle Funzioni aziendali competenti della Società, fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico, di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca.

Inoltre, in Banca Santa Giulia è in vigore un articolato sistema normativo pubblicato sulla intranet aziendale; le norme aziendali che regolano le attività a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 assumono particolare rilevanza, con riferimento agli aspetti attinenti:

- alla definizione di deleghe (poteri) e facoltà (limiti di spesa) - all'interno dello Statuto, di Regolamenti specifici (Finanza, Crediti, Spesa), dei Contratti per servizi ricevuti;
- alla verificabilità e documentabilità delle operazioni;

- alla separatezza delle funzioni,
- all'effettuazione di controlli a diversi livelli (di primo, secondo e terzo livello).

Più in particolare, mediante l'individuazione delle "Attività sensibili" a rischio di reato, e la conseguente regolamentazione, il modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano "Attività sensibili" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Banca Santa Giulia (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico / sociali richiamati in premessa, cui la Banca intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- consentire alla Banca, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività "sensibili", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Il sistema di deleghe, poteri di firma e procure adottato da Banca Santa Giulia, assicurando una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali, costituisce – infine - uno strumento sia di prevenzione dei Reati, sia d'identificazione successiva dei soggetti che, direttamente o indirettamente, abbiano compiuto tali atti illeciti.

In coerenza con quanto sopra, anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure di Banca Santa Giulia rappresenta, pertanto, un ulteriore elemento prontamente variabile del Modello.

Tale sistema si fonda sui seguenti principi:

- le deleghe e le procure conferite devono essere in linea con ciascun potere di gestione e con la relativa responsabilità nell'ambito dell'organizzazione;

- l'assegnazione e la revoca di deleghe o di procure avviene in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione ed in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega o procura riporta una chiara definizione dei poteri di gestione del delegato/procuratore, e dei limiti per l'esercizio degli stessi;
- eventuali poteri di spesa previsti nelle deleghe o nelle procure adeguati al ruolo ricoperto.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo delle citate procedure e/o istruzioni aziendali.

#### **4. DESTINATARI DEL MODELLO.**

Le regole contenute nel Modello, nelle procedure a esso integrate e nel Codice Etico, si applicano a chi svolge, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti di Banca Santa Giulia, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a Banca Santa Giulia, operano su mandato o sono legati alla Banca da contratti di collaborazione.

In forza di specifiche clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi previsti dal Modello, anche i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i *partner* della Società (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture);
- i clienti.

#### **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b)), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La Legge di stabilità 2012 (Legge 183/2011), emanata al fine di introdurre misure dirette a diminuire il carico degli oneri e degli adempimenti amministrativi che gravano su imprese e cittadini, all'art. 14, comma 12, ha introdotto la possibilità per il collegio sindacale di svolgere anche le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, eliminando controversie interpretative riguardo alla compatibilità degli incarichi. La citata legge di stabilità 2012 ha introdotto, nell'art. 6, d.lgs. 231/2001, il comma 4-bis: *“nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”*.

La possibilità di attribuire le funzioni di vigilanza previste dal Decreto 231/2001 al Collegio Sindacale rappresenta per Banca Santa Giulia, viste le dimensioni, l'operatività e le caratteristiche dell'organizzazione, una opportunità, in quanto consente una chiara e semplice individuazione dei soggetti preposti ai controlli societari. Tenuto conto di ciò, dei presidi di controllo in essere (come meglio specificati nella Parte Speciale) disciplinanti l'attività dei propri dipendenti e degli amministratori, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto (di seguito anche “ODV”) sono attribuite al Collegio Sindacale, anche in coerenza con le indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche.

#### **a) Autonomia e indipendenza.**

I membri dell'organismo cui sono demandate le funzioni di ODV non devono essere coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della propria attività di vigilanza.

A garanzia della propria autonomia e indipendenza l'organo cui sono demandate le funzioni di ODV gode di autonomia patrimoniale, essendo dotato di adeguato budget da utilizzare per l'assolvimento delle proprie funzioni.

#### **b) Professionalità.**

I membri dell'organo cui sono demandate le funzioni di ODV devono essere professionalmente capaci e affidabili.

Tali requisiti devono essere tipici dell'organo nel suo complesso cui sono demandate le precitate funzioni e conseguentemente anche dei singoli soggetti che lo compongono.

In particolare, per professionalità s'intende che i membri del precitato organo cui sono demandate le funzioni di ODV devono essere in possesso di specifiche e complete capacità professionali, che variano dalle competenze di natura giuridica (societaria, penale, civile e amministrativa), a quelle di natura contabile, di risk management e compliance aziendale, nonché di natura organizzativa.

I membri dell'organo cui sono demandate le funzioni di ODV devono in ogni caso disporre di tutte le cognizioni tecniche necessarie all'espletamento, con la massima efficacia, delle funzioni affidate.

A tal fine i precitati componenti possono eventualmente avvalersi anche di competenze tecniche esterne.

### **c) Continuità di azione.**

I soggetti vigilanti devono esercitare con continuità i propri poteri d'indagine, al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice e del Modello, garantirne nel tempo l'efficacia e predisporre tutti gli aggiornamenti necessari.

Per l'esercizio delle funzioni di ODV il Collegio Sindacale è dotato di adeguato budget, determinato dal Consiglio di Amministrazione, e si può eventualmente avvalere di competenze tecniche esterne.

Il Collegio Sindacale deve esercitare le funzioni di ODV previste dal Decreto e dal presente Modello con continuità al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice e del Modello medesimo, garantirne nel tempo l'efficacia e predisporre tutti gli aggiornamenti necessari.

## **5.1. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

La revoca delle funzioni di Organismo di Vigilanza attribuite al Collegio Sindacale può essere disposta, in qualsiasi momento, per giusta causa e, in particolare, nel caso di grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal presente Modello e dal Codice Etico anche da parte di uno solo dei membri del Collegio.

I membri del Collegio Sindacale, nonché i soggetti dei quali a qualsiasi titolo il Collegio si avvale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio di tali funzioni.

Il Collegio Sindacale riferisce dell'attività svolta in funzione di ODV direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene alle regole di convocazione e deliberazione:

- l'Organismo è presieduto dal Presidente del Collegio, il quale stabilisce gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, è sostituito dal componente dell'Organismo più anziano nella carica o, in caso di parità, più anziano di età;
- l'Organismo si riunisce, di norma, ogni tre mesi. E' compito del Presidente convocare l'adunanza o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le riunioni si possono svolgere in audio-video conferenza, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
  - sia consentito al Presidente di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati della votazione;
  - sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti posti all'ordine del giorno.
- in caso di riunione in audio-video conferenza, la stessa si ritiene svolta nel luogo in cui sono presenti il Presidente, o il soggetto chiamato a presiedere la riunione, o il soggetto chiamato a verbalizzare.
- le decisioni vengono assunte a maggioranza dei voti dei presenti;
- sono esclusi dal voto i membri dell'Organismo di Controllo, i quali dovessero trovarsi in situazioni di conflitto di interesse in relazione alle deliberazioni da assumere, pur essendo ammessi alla partecipazione delle discussioni;
- per la miglior gestione operativa e di coordinamento delle attività di vigilanza e per un efficace scambio di informazioni, le funzioni di Segretario dell'Organismo sono esercitate dal responsabile della Funzione Compliance ovvero da un suo delegato o, in caso di loro assenza, da uno dei componenti l'Organismo di Controllo;

- il Segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente e ne cura la conservazione.

Le attività che il Collegio Sindacale è chiamato ad assolvere nella funzione di Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- a) vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b) disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti non conformi;
- c) mantenimento nel tempo dei requisiti di effettività e funzionalità del Modello;
- d) aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui gli esiti delle attività espletate e le analisi operate - ivi compresa l'analisi delle informazioni ricevute ai sensi del presente Modello - rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso presentazione di proposte di adeguamento agli organi/funzioni aziendali competenti;
- e) verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- f) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- g) coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi le necessarie conoscenze della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- h) individuazione di ulteriori attività a rischio rispetto a quelle indicate nel Modello che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività di Banca SantaGiulia, potranno essere ricomprese nel novero delle Attività sensibili.

Al fine di consentire l'efficace esercizio delle funzioni di ODV previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunte in attuazione del medesimo, il Collegio Sindacale dispone di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo nell'ambito di Banca Santa Giulia.

Al Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di Banca Santa Giulia.

In particolare, il Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza, al fine di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è titolare dei seguenti poteri d'iniziativa e controllo, che esercita avvalendosi del supporto e della cooperazione degli Uffici aziendali interni di Banca Santa Giulia e nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, tenendo conto del grado di rischio delle Attività sensibili di Banca Santa Giulia;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- accede a tutte le informazioni e documenti concernenti le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.
- promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del modello;
- proporre alla funzione aziendale competente l'applicazione delle sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;

Di ogni ispezione e/o verifica è redatta adeguata relazione.

Resta fermo che alla funzione di Internal Auditing rimangono in capo i compiti di controllo e revisione attribuiti dalla Istruzioni di Vigilanza e definiti nel regolamento interno.

Nell'espletamento della propria attività, l'organismo di controllo può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società e accedere a tutti i documenti aziendali. Si avvale, nei casi in cui lo ritenga funzionale ai fini dell'assolvimento dei propri compiti, della funzione Internal Auditing per effettuare accertamenti, rilevanti ai fini del decreto in questione, presso le unità organizzative.

Nel rispetto delle già menzionate prerogative di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, il funzionamento e l'osservanza del Modello sono assicurate anche attraverso

un'attività di costante monitoraggio, pianificazione, programmazione e scambio di flussi informativi con gli organi e le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza ha come proprio referente e interlocutore diretto, nello svolgimento dei suoi compiti di vigilanza e controllo, il Responsabile dell'Area Controllo Rischi.

Il referente dell'Organismo di Vigilanza assicura un supporto adeguato, informativo e d'indagine all'Organismo, mettendo a sua disposizione le risorse ritenute necessarie per svolgere le attività richieste.

Il rapporto tra il referente - come anche del personale da costui individuato e messo a disposizione per specifiche esigenze conoscitive e d'indagine - e l'Organismo è strumentale al miglior esercizio dei compiti specificamente demandati all'Organismo e non ha natura gerarchica, ferma restando l'autonomia dei poteri di controllo dell'Organismo e la sua estraneità alle funzioni gestorie. Restano infatti ferme le attribuzioni, i poteri, i doveri e le linee di riporto organizzativo e funzionale dei referenti dell'Organismo di Vigilanza previste dalla normativa rilevante.

Il referente dell'Organismo di Vigilanza trasmette tempestivamente all'Organismo tutte le informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività che siano rilevanti ai fini del controllo e della vigilanza sul Modello.

Qualora l'Organismo, nello svolgimento delle proprie funzioni, chieda l'esecuzione di un'attività specifica di accertamento, il referente - come i soggetti da costui incaricati - ha l'obbligo di mantenere il più stretto riserbo in ordine al contenuto della richiesta ricevuta e all'attività d'indagine specificamente richiesta, fatti salvi gli obblighi derivanti dalla normativa vigente. In ogni caso, rispetto a risultanze di attività d'indagine specificamente richieste dall'Organismo, inerenti a eventi e criticità che impongono anche l'osservanza degli obblighi di informazione e di riporto derivanti dalla normativa rilevante e dalla regolamentazione interna della Banca, il referente segnala tale circostanza all'Organismo.

Al fine di presidiare gli ambiti normativi specialistici, l'Organismo di Vigilanza si avvale altresì di tutte le strutture funzionalmente competenti e dei ruoli aziendali istituiti ai sensi delle specifiche normative di settore.

Qualora ne ravvisi la necessità, in ragione dell'esigenza di specializzazioni non presenti o comunque quando appaia opportuno, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti

esterni ai quali delegare operazioni tecniche, indagini e verifiche funzionali allo svolgimento della sua attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla società nelle aree a rischio e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche.

## **5.2 FLUSSI INFORMATIVI.**

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza del Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione e alle segnalazioni prescritte nel Modello, ogni informazione attinente all'attuazione del Modello, con particolare riferimento alle aree di attività a rischio, nonché riguardante notizie relative alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto.

In Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

A tal fine per ciascun Servizio, sono state identificate alcune fattispecie di informazioni da inoltrare all'Organismo.

Fatto salvo quanto specificamente previsto della Parte Speciale, devono essere prontamente trasmesse al Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza le informazioni attinenti all'attività di Banca Santa Giulia e all'attività del proprio personale agente per conto e/o nell'interesse ovvero in veste di procuratori speciali o di amministratori, concernenti:

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del decreto;
- provvedimenti, ispezioni e ogni altro atto o fatto riguardante organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

- richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- procedimenti disciplinari intrapresi per violazione del Modello o del Codice Etico, le sanzioni eventualmente irrogate al termine del procedimento, ovvero i provvedimenti d'archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni sua successiva modifica.

Sono stati inoltre istituiti canali informativi idonei a consentire la comunicazione di eventuali segnalazioni riguardanti irregolarità o violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e delle procedure interne facenti parte del Modello medesimo.

Il personale di Banca Santa Giulia ha facoltà di rivolgersi direttamente al Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di ODV per segnalare fondate violazioni del Modello e del Codice Etico.

### **5.3 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO**

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Il provvedimento incide sulle disposizioni in materia di segnalazioni (whistleblowing) già vigenti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001.

Sino all'emanazione del suddetto Decreto la tutela del whistleblower era limitata dal momento che (i) riguardava esclusivamente i lavoratori e collaboratori degli enti che avessero adottato il Modello ai sensi del D.Lgs n. 231/2001; (ii) si riferiva a violazioni inerenti ai soli illeciti rilevanti ai sensi di tale normativa.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa Banca e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno, esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;

- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Per tutti gli approfondimenti in merito alle indicazioni e principi a cui la Banca si attiene per la predisposizione dei propri canali e dei modelli organizzativi interni, oltre che fornire indicazioni per la presentazione ad ANAC delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023, si rimanda allo specifico Regolamento Whistleblowing.

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto come meglio descritto in seguito, restano in ogni caso salvi i diritti risarcitori di Banca Santa Giulia Spa e/o delle persone segnalate in caso di calunnia o diffamazione o altre ipotesi comportanti danni ex art. 2043 del codice civile.

Eventuali segnalazioni riguardanti la condotta dell'Organismo di Vigilanza devono essere inoltrate al Presidente del CDA.

L'Organismo di Vigilanza valuta con tempestività le segnalazioni ricevute, anche avvalendosi delle strutture di controllo interno della società, (anche se effettuate utilizzando uno strumento diverso dal Modulo standard) e gli eventuali provvedimenti conseguenti. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata o conservata.

È compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali devono trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna. Gli obblighi di segnalazione da parte dei collaboratori esterni sono specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla società.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Il Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, una relazione scritta sul funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e sull'attività svolta, inviandola, unitamente al rendiconto delle spese eventualmente sostenute, al Consiglio di Amministrazione.

#### **5.4 I CANALI E LE MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

La Banca, in conformità con il decreto che recepisce le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

<b>Canali di segnalazione</b>
Canale interno - incoraggiato
Canale esterno presso ANAC
Divulgazione pubblica
Denuncia all'Autorità giudiziaria

La Banca ha approntato appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC.

Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, si è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

## 5.5I CANALI INTERNI

La Banca per la predisposizione dei canali interni ha considerato le seguenti indicazioni normative per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

Indicazioni normative sui canali interni	
<b>Istituzione dei canali</b>	- Definizione all'interno del MOG 231;
<b>Riservatezza</b>	Garanzia della riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici: <ul style="list-style-type: none"> <li>- della persona segnalante;</li> <li>- del facilitatore;</li> <li>- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;</li> <li>- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.</li> </ul>
<b>Modalità di segnalazione</b>	- in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online); - in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto (su richiesta).
<b>Gestione della segnalazione</b>	è affidata, alternativamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- a una persona interna all'amministrazione/ente;</li> <li>- a un ufficio dell'amministrazione/ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;</li> <li>- a un soggetto esterno.</li> </ul> <p>Si deve trattare di soggetti autonomi, con requisito di imparzialità e indipendenza.</p> <p>Negli enti del settore privato la scelta è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente.</p>
<b>Attività del gestore</b>	- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; - mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante; - dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute; - fornisce un riscontro alla persona segnalante.
<b>Informazioni da pubblicare sul sito e</b>	- informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno presso ANAC - chiara indicazione che le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

sulla pagina della piattaforma	
Segnalazioni inviate ad un soggetto interno diverso da chi gestisce le segnalazioni	- Se la segnalazione è considerata "segnalazione <i>whistleblowing</i> " va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
La mancata/non conforme istituzione del canale	- ANAC può applicare una sanzione amministrativa.

## **5.6 WHISTLEBLOWING INTERNO CANALI INTERNI**

### **5.6.1 Nomina del responsabile dei sistemi interni di segnalazione**

Conformemente con quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha nominato un soggetto responsabile dei sistemi interni di segnalazione con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale della Banca;
- garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Banca ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative - alla luce del principio di proporzionalità - e con il proprio modello organizzativo e operativo, attribuire al responsabile dei sistemi di segnalazione, anche le attività di ricezione, nonché quelle di esame e valutazione delle segnalazioni.

La Banca ha pertanto attribuito tali ruoli al responsabile della funzione di Compliance.

Qualora il responsabile dei sistemi interni nonché della ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse

correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte direttamente dal Collegio Sindacale nella funzione di Organismo di Vigilanza.

### **5.6.2 Modalità di segnalazione**

La segnalazione può essere effettuata in forma scritta, in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche o incontro diretto (su richiesta).

La Banca mette a disposizione un apposito modulo, riportato nell'allegato 1, tramite il quale il soggetto segnalante può trasmettere la segnalazione al responsabile della funzione Compliance.

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

La busta così costituita dovrà essere consegnata fisicamente al responsabile Compliance o trasmessa a mezzo raccomandata all'indirizzo:

*Banca Santa Giulia S.p.A*

*all'attenzione del responsabile delle segnalazioni di comportamenti illegittimi - "Whistleblowing"*

*Via Quartieri n. 39*

*25032 Chiari (Bs)*

*\*\*\*RISERVATA\*\*\**

La segnalazione e ogni documento inerente alla stessa sono archiviati, fisicamente e digitalmente, a cura del responsabile della gestione della segnalazione (Responsabile Compliance).

I documenti cartacei vengono archiviati in un apposito mezzo forte che assicura adeguati livelli di sicurezza, la cui apertura è resa possibile tramite un sistema di combinazione cifrata noto al solo Responsabile Compliance.

I documenti vengono altresì digitalizzati e archiviati in una cartella elettronica riservata, il cui accesso è limitato al solo responsabile Compliance tramite sistemi di autenticazione protetta.

Il sistema di archiviazione sopra descritto mira a tutelare i diritti di riservatezza del segnalante e di tutti i soggetti interessati dalla medesima segnalazione, oltre che assicurare la tutela da ritorsioni.

In ogni caso, per chiunque è fatto obbligo di segnalare all'ODV eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, il Modello, il contenuto dei contratti di lavoro, la normativa interna o il Codice Etico, anche nel caso in cui venga a conoscenza di violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello.

Qualora il responsabile Compliance sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, il segnalante può trasmettere la segnalazione, con le medesime modalità precedentemente descritte, ai seguenti indirizzi dei componenti dell'OdV, avendo cura di specificare nella busta il carattere di riservatezza e lo specifico destinatario:

- MOSCHEN RAFFAELE (Presidente OdV), domiciliato in MOZZO via GARIBALDI n. 3;
- PIROLA ROBERTA domiciliata in MILANO via VITTOR PISANI n. 20;
- ALLOISIO RICCARDO VINCENZO domiciliato in BRESCIA via MARCHE n. 3.

Le segnalazioni, effettuate in forma scritta, devono essere circostanziate e sono raccolte, segregate e archiviate riservatamente sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Al riguardo, l'ODV, fatte salve le richieste provenienti dall'autorità giudiziaria o dalle PP.AA competenti: (i) può rivelare l'identità del segnalante solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato, (ii) separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Per le segnalazioni di cui sopra i soggetti hanno facoltà di rivolgersi all'ODV anche personalmente ovvero tramite lettera sottoscritta indirizzata ai seguenti recapiti ove il singolo membro dell'Organismo è domiciliato per la carica:

- *MOSCHEN RAFFAELE (Presidente OdV), domiciliato in MOZZO via GARIBALDI n. 3;*
- *PIROLA ROBERTA domiciliata in MILANO via VITTOR PISANI n. 20;*
- *ALLOISIO RICCARDO VINCENZO domiciliato in BRESCIA via MARCHE n. 3.*

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal preposto alla ricezione esame e valutazione che ne garantisce la riservatezza, fatti salvi i casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

### **5.6.3 Procedure di segnalazione**

Una volta ricevuta la segnalazione, il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione (ovvero l'Organismo di Vigilanza qualora ricorrano i presupposti) -verificata la completezza della stessa, comunica al segnalante, entro sette giorni dalla segnalazione, (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione), l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza o meno della segnalazione.

Nel caso di infondatezza, il soggetto preposto all'esame e valutazione comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante.

Qualora invece dall'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il soggetto preposto all'esame e valutazione procede ad informare il segnalante circa l'esito positivo delle indagini. Analoga comunicazione viene effettuata (tramite comunicazione separata) al segnalato, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di analisi e la raccolta di prove.

Con apposita comunicazione, il soggetto preposto all'esame e valutazione procede ad informare l'OdV (fatto salvo che la segnalazione sia pervenuta direttamente all'OdV) qualora la segnalazione effettuata risulti fondata e attenga a fatti e/o comportamenti che possono comportare le responsabilità della Banca ex d.lgs. 231/01.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, il soggetto preposto all'esame e valutazione effettua la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità della stessa e procede ad informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) e - tramite comunicazione separata - il segnalato circa gli esiti della valutazione stessa. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Il decreto prevede espressamente che la tutela dell'identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). Pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione/ente in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

Si consideri, peraltro, che a sostegno della persona segnalata e del suo diritto di difesa, l'art. 12, co.9 del d.lgs. 24/2023 ha altresì riconosciuto che tale soggetto possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. **La normativa non riconosce però al segnalato il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. D'altro canto, il riconoscimento del diritto del segnalato ad essere sempre e comunque informato della segnalazione interna e/o esterna, oltre a non avere un chiaro appiglio normativo, rischierebbe di compromettere lo svolgimento dell'attività istruttoria con particolare riferimento alle successive/eventuali indagini penali.**

Il legislatore ha poi ritenuto di garantire la riservatezza:

- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La *ratio* della nuova disciplina va individuata nell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati.

Si pensi, ad esempio, al caso in cui il CEO di un'azienda si ritrovi ad essere una persona segnalata. Il disvelamento dell'identità di quest'ultimo comporterebbe un danno notevole sia al soggetto - in termini di credibilità e affidabilità - sia all'azienda che, oltre al danno reputazionale potrebbe subire anche conseguenze negative dal punto di vista economico.

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. Ciò trova conferma nel fatto che il legislatore, nel prevedere la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

La *ratio* di siffatta previsione risponde all'esigenza di consentire alle Autorità giudiziarie di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie. A tal fine potrebbe rendersi necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui l'Autorità giudiziaria debba sentire i testimoni sui fatti intorno ai quali è chiamata ad esprimersi. La mancata rivelazione dell'identità di questi ultimi priverebbe l'Autorità di uno degli elementi

Inoltre, il soggetto responsabile della gestione della segnalazione, informa tempestivamente gli Organi (CdA e Collegio Sindacale) nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché il Direttore Generale (in qualità di capo del personale) affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

In qualunque fase del procedimento - e senza attendere l'esito della valutazione - il Responsabile dei sistemi interni riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

Qualora oggetto della segnalazione sia il medesimo Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e la segnalazione venga ritenuta fondata e rilevante, in via del tutto eccezionale l'informativa tempestiva agli Organi Aziendali dovrà essere fornita dal Presidente del Collegio Sindacale.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Banca. In ogni caso, tenuto conto delle disposizioni normative sopra richiamate, la procedura deve concludersi entro 2 mesi dalla ricezione della stessa.

Solo in casi eccezionali e opportunamente motivati, l'esame e la valutazione della segnalazione possono estendersi fino a tre mesi, previa apposita comunicazione agli Organi (CdA e Collegio Sindacale).

## **5.7 IL CANALE ESTERNO PRESSO ANAC**

Ferma restando la preferenza per il canale interno - come chiarito sopra - la Banca, in conformità con il decreto, rende adeguata informativa in merito alla possibilità di prevedere di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante,

della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

<b>Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC</b>
<b>1) Se il canale interno obbligatorio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- non è attivo</li><li>- è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni</li></ul>
<b>2) La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito</b>
<b>3) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito</li><li>- questa potrebbe determinare rischio di ritorsione</li></ul>
<b>4) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse</b>

Sulle modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni ad ANAC si rinvia al Regolamento Whistleblowing e al sito istituzionale [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

## **5.8 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La Banca, in ottemperanza con il d.lgs. n. 24/2023, rilascia idonea informativa circa la possibilità di attivare un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

<b>Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica</b>
<b>1) ad una segnalazione interna</b> a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una <b>segnalazione esterna ad ANAC</b> la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli.
<b>2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC</b> la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli.
<b>3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica</b> in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa

rappresentare un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

**4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica** poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il **rischio di ritorsioni** oppure possa **non avere efficace seguito**

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il d.lgs. n. 24/2023.

#### **5.9 DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA**

La Banca, come previsto dal decreto, in conformità alla precedente disciplina, rilascia informativa e riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza.

#### **5.10 LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO**

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che – come già anticipato- si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

La Banca riconosce e assicura un sistema di protezione come previsto dal d.lgs n. 24/2023 e di seguito riportato.

<b>Il d.lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende</b>
La tutela della riservatezza (cfr. § 4.1) del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.
La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata (cfr. § 4.2) e le condizioni per la sua applicazione.
Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (cfr. § 4.3).

La Banca vieta, in generale, rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.

<b>Divieto di rinunce e transazioni di diritti e mezzi di tutela</b>	
<b>Disciplina precedente</b> <b>(L. n. 179/2017 – LLGG 469/2021)</b>	<b>Disciplina attuale</b> <b>(D.lgs. 24/2023)</b>
<b>Non era previsto</b>	Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile

## **5.11 LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

### **5.11.1 La tutela della riservatezza del segnalante**

In conformità alla precedente normativa, la Banca garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il decreto inoltre sancisce espressamente che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

Di seguito si riporta il confronto tra la disciplina precedente e quella attuale. È considerata una violazione del presente regolamento, ed è fonte di responsabilità disciplinare, il mancato rispetto delle Disposizioni contenute nella Disciplina attuale e tempo per tempo vigente.

<b>La tutela della riservatezza del segnalante</b>	
<b>Disciplina precedente</b> <b>(L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)</b>	<b>Disciplina attuale</b> <b>(D.lgs. n. 24/2023)</b>
<p>L'identità del segnalante non può essere rivelata.</p> <p>In base alle LLGG il divieto di rivelare l'identità del segnalante riguarda il nominativo del segnalante e tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.</p> <p><b>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.</li><li>o Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo la suddetta chiusura, ad avviso di ANAC, l'identità del segnalante può essere svelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.</li></ul> <p><b>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare?</b></p>	<p>L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.</p> <p><b>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.</li><li>o Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.</li></ul> <p><b>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare?</b></p>

<p>o Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Ad avviso di ANAC il segnalante deve acconsentire espressamente alla rivelazione della propria identità.</p> <p><b>I corollari della tutela della identità del segnalante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;</li><li>b) sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e secondo ANAC dall'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;</li><li>c) rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali.</li></ul>	<p>o Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.</p> <p><b>I corollari della tutela della identità del segnalante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;</li><li>b) sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l., n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;</li><li>c) rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali.</li></ul>
	<p><b>NOVITA'</b></p> <p>La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.</p> <p>La riservatezza viene garantita anche nel caso di</p>

	<p>segnalazioni - interne o esterne - effettuate informale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione</p> <p>Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo</p> <p>In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;</li></ul> <p>nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.</p>
--	---

La Banca prevede che l'identità del segnalante può essere rivelata al Direttore generale (in qualità di capo del personale), nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **5.11.2 La tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate (o coinvolte) e di altri soggetti**

La Banca, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, riconosce, in conformità con il decreto, che la riservatezza vada garantita anche a soggetti diversi dal segnalante.

Di seguito si riporta il confronto tra la disciplina precedente e quella attuale. È considerata una violazione del presente regolamento, ed è fonte di responsabilità disciplinare, il mancato rispetto delle Disposizioni contenute nella Disciplina attuale e tempo per tempo vigente.

<b>La Tutela della riservatezza del soggetto segnalato e di altri soggetti</b>	
<b>Disciplina precedente</b> <b>(L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)</b>	<b>Disciplina attuale</b> <b>(D.lgs. n. 24/2023)</b>
Non è previsto nulla nella legge 179/2017 Solo ANAC nelle LLGG precisa che i dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati, sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali. <b>La tutela della riservatezza di altri soggetti non è prevista</b>	<b>Tutela della riservatezza del segnalato (cd persona coinvolta)</b> <b>NOVITA'</b> <b>Tutela della riservatezza del facilitatore che assiste il segnalante</b> <b>Tutela della riservatezza anche delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione, tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove si utilizzino strumenti informatici.</b>
	<b>La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata viene garantita anche:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;</li><li>- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dalle amministrazioni/enti e da ANAC in conformità al decreto;</li><li>- quando la segnalazione perviene a</li></ul>

	<p>personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.</p> <p>La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita da parte della Banca, di ANAC, nonché delle autorità amministrative cui vengono trasmesse le segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.</p> <p>La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.</p>
--	---

### **5.11.3 Il trattamento dei dati personali**

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti la Banca ha previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali. Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/172590.

La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la

persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

<b>Le qualifiche dei soggetti che trattano i dati personali</b>	
<b>Titolari del trattamento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Soggetti pubblici e privati che istituiscono il canale interno</li><li>- ANAC per il canale esterno</li><li>- Altre autorità competenti a cui sono trasmesse le segnalazioni</li></ul>
<b>Contitolari del trattamento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Enti pubblici e privati che condividono il canale interno (art. 4, co. 4, d.lgs. 24/2023)</li></ul>
<b>Responsabili del trattamento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Soggetti esterni gestori delle segnalazioni (ove sia stata loro affidata la gestione)</li><li>- Fornitori esterni</li></ul>
<b>Persone autorizzate</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Persone espressamente designate dal titolare o dai contitolari del trattamento che gestiscono e trattano le segnalazioni</li></ul>

I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare alcuni principi fondamentali.

<b>Principi da rispettare per il trattamento dei dati personali</b>
T trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente
Raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche od enunce
Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati
Assicurare che i dati siano esatti e aggiornati
Conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione. Non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione
Assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personal, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali
Rispettare il principio della privacy by design e della privacy by default

Effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati
Rendere ex ante ai possibili interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi (ad esempio sul sito web, sulla piattaforma, oppure informative brevi in occasione dell'uso di altre modalità scritte o orali)
Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento
Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione
Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento.

La responsabilità ricade in capo al responsabile del trattamento nel caso in cui la suddetta violazione è commessa da persone autorizzate da quest'ultimo.

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziario. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare - per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

#### **5.11.4 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti**

Al fine di assicurare la ricostruzione delle diverse fasi del processo di segnalazione, il soggetto preposto alla ricezione, esame e valutazione garantisce:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi (cartacei/informatici), con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto delle procedure privacy vigenti in Banca.

È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

#### **5.12 La tutela da ritorsioni**

##### **5.12.1 Le ritorsioni**

La Banca prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione definita come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

La ritorsione può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche “solo tentata o minacciata”.

Di seguito si riporta il confronto tra la disciplina precedente e quella attuale. È considerata una violazione del presente regolamento, ed è fonte di responsabilità disciplinare, il mancato rispetto delle Disposizioni contenute nella Disciplina attuale e tempo per tempo vigente.

<b>Le ritorsioni</b>	
<b>Disciplina precedente</b>	<b>Disciplina attuale</b>

<b>(L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021)</b>	<b>(D.lgs. n. 24/2023)</b>
<p><b>Come può configurarsi una ritorsione o una misura discriminatoria</b></p> <p>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro</p> <p><b>Quali sono le ritorsioni o le misure discriminatorie</b></p> <p>Sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento (ritorsioni espressamente menzionate dalla legge);</p> <p>Misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione che producono effetti di discriminazione o ritorsivi (riferimento a misure discriminatorie o ritorsive non tipizzate);</p> <p>Esemplificazioni di ritorsioni o misure discriminatorie proposte da ANAC</p> <p>a) irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;</p> <p>b) proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;</p> <p>c) graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;</p> <p>d) pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;</p>	<p><b>Come può configurarsi una ritorsione</b></p> <p>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, <b>anche solo tentati o minacciati</b>, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, <b>un danno ingiusto</b>. Necessità di un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o l'adenuncia e la presunta ritorsione.</p> <p><b>NOVITA</b></p> <p><b>La ritorsione può essere anche tentata o minacciata. La ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto</b></p> <p><b>Quali sono le ritorsioni</b></p> <p><b>NOVITA</b></p> <p><b>La nuova disciplina non fa più riferimento né a misure discriminatorie né a misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione</b></p> <p><b>Elencazione delle ritorsioni da parte del legislatore molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia, con carattere non esaustivo:</b></p> <p>a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;</p> <p>b) retrocessione di grado o mancata promozione;</p>

<p>e) valutazione della <i>performance</i> artatamente negativa;</p> <p>f) mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;</p> <p>g) revoca ingiustificata di incarichi;</p> <p>h) ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;</p> <p>i) reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);</p> <p>j) sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;</p> <p>k) mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).</p> <p>l) per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs.n. 165/2001.</p>	<p>c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;</p> <p>d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;</p> <p>e) note di demerito o referenze negative;</p> <p>f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;</p> <p>g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;</p> <p>h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;</p> <p>i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;</p> <p>j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;</p> <p>k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;</p> <p>l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;</p> <p>m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;</p> <p>n) annullamento di una licenza o di un permesso;</p> <p>o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</p>
--	---

### 5.12.2 Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

In conformità con il decreto, la Banca prevede che l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni sia subordinata ad alcune condizioni e requisiti di seguito esposti.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni	
D.lgs.	n.
24/2023	
1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad <b>una convinzione ragionevole</b> che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano <b>veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.</b>	
2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel <b>rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.</b>	
3) È <b>necessario un rapporto di consequenzialità</b> tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.	
4) <b>Non sono sufficienti</b> invece i meri <b>sospetti</b> o le <b>"voci di corridoio"</b> . Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni	
o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di <b>whistleblowing</b> e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;	
o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.	

### 5.12.3 La protezione dalle ritorsioni

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

La protezione dalle ritorsioni
ANAC valuta l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica
Inversione dell'onere della prova:

- Per il solo segnalante, denunciante o divulgatore pubblico
<b>No inversione dell'onere della prova:</b> - per gli altri soggetti tutelati dal decreto (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, denunciante o con chi effettua una divulgazione pubblica, enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica o in cui questi ultimi lavorano)
<b>Se ANAC accerta la ritorsione:</b> - nullità della misura ritorsiva e sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione - in caso di licenziamento, nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro

#### **5.12.4 Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche**

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

<b>Limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa</b>	
<b>Disciplina precedente</b> <b>(L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021)</b>	<b>Disciplina attuale</b> <b>(D.lgs. n. 24/2023)</b>
Reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera la scriminante:  Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);	Reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera la scriminante, in particolare rispetto a:  Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);

<p>Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);</p>	<p>Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);</p>
<p>Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);</p> <p>Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).</p> <p>Condizioni necessarie perché la scriminate operi:</p> <p>Il segnalante deve agire per tutelare l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, e per prevenire e reprimere le malversazioni;</p> <p>Il segnalante non deve aver appreso la notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;</p> <p>Le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.</p>	<p>Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);</p> <p>Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).</p> <p><b>NOVITA'</b></p> <p>Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore</p> <p>Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali</p> <p>Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta</p> <p><b>NOVITA'</b></p> <p>Condizioni perché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni -&gt; presupposti diversi rispetto alla precedente disciplina.</p> <p><b>Devono ricorrere cumulativamente due condizioni:</b></p> <p>1) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione</p> <p>2) Effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele</p> <p><b>NOVITA'</b></p> <p>Esclusione di responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.</p> <p><b>NOVITA'</b></p>

	Esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.
--	--

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.**

Nel caso in cui le segnalazioni comportino l'assunzione di provvedimenti decisionali, gli stessi sono rimessi al CdA, sentito il Collegio Sindacale.

### **6.1 Principi Generali.**

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne operative.

Essenziale alla funzionalità del Modello è, quindi, anche la predisposizione di un corretto sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dalle procedure interne facenti parte del medesimo Modello e dal Codice Etico sono adottate dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

### **6.2 Sanzioni per il personale dipendente.**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Banca Santa Giulia degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

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

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Banca, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

In particolare, l'inosservanza delle regole indicate dal Modello, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo - secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 e del vigente CCNL all'irrogazione delle sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale: si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, di lieve violazione delle procedure e norme interne, nonché delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori, nonché in caso di lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;
- rimprovero scritto: si applica nei casi precedenti quando vi siano circostanze particolari che, fermo il carattere lieve della mancanza, richiedano un intervento più rigoroso;
- multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di tre giorni: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, di violazione delle procedure e norme interne, nonché delle istruzioni o delle direttive impartite dai superiori in casi di una certa gravità o connotati da recidiva; in caso di negligenza di una certa gravità o che abbia avuto riflessi negativi per l'azienda o per i terzi; in caso di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

E' fatta salva la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace di chi viola le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo 5.3 segnalazioni di violazione del modello, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui al precedente articolo 5.3 segnalazioni di violazione del modello che si rivelano infondate.

Nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni si fa in ogni caso riferimento: **a)** al grado di negligenza, imprudenza o imperizia in funzione alla prevedibilità dell'evento; **b)** agli incarichi, posizione funzionale e responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Fermo restando quanto sopra, si precisa – peraltro – che ogni deliberata, o comunque dolosa commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/01, ovvero violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure interne facenti parte del Modello e nel Codice Etico, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

Anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure interne facenti parte del Modello e del Codice Etico, può comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda o alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate alla Società, o alla eventuale recidiva, o all'impatto sull'ambiente aziendale, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate.

Particolare rigore sarà osservato nei casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite - in generale o in casi particolari - delle relative funzioni di controllo, vigilanza, sorveglianza.

### **6.3 Sanzioni per i soggetti apicali.**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Società applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal rispettivo CCNL di categoria, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace il Dirigente che viola le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo 5.3 segnalazioni di violazione del modello, nonché il Dirigente che effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui al precedente articolo 5.3 segnalazioni di violazione del modello che si rivelano infondate.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario, dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative, dal grado di professionalità e disponibilità necessitata per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

#### **6.4 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.**

Quando la violazione delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è compiuta da Amministratori o Sindaci, a seconda dei casi, il Consiglio di Amministrazione provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiacciono i soggetti di cui sopra là dove violino le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo 5.3 segnalazioni di violazione del modello.

#### **6.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni.**

Nei confronti di collaboratori esterni, fornitori, *partner* commerciali, agenti, promotori finanziari, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Banca che pongano in essere comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello si può dar luogo, in esecuzione a quanto eventualmente previsto dalle specifiche clausole contrattuali, all'applicazione di misure sanzionatorie ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

Ogniquale volta sia un collaboratore esterno, un cliente o un fornitore a proporre clausole contrattuali facenti riferimento a valori etici, Banca Santa Giulia Spa, a sua volta, potrà richiedere alla controparte la sottoscrizione del proprio Codice Etico.

## **7. DIFFUSIONE DEL MODELLO.**

Ai fini dell'efficacia del Modello, Banca Santa Giulia ne garantisce una corretta conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti destinatari così come individuati dal presente Modello.

Ai medesimi fini, Banca Santa Giulia predispone comunque per il proprio personale un'adeguata opera di formazione, anche attraverso modalità in auto-apprendimento, in funzione della qualifica e delle funzioni dei destinatari nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano,

- a) finalizzata a diffondere ed aggiornare la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, spiegare i motivi per cui la Banca ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, illustrare i comportamenti da adottare al fine di prevenire la commissione dei Reati, mantenere l'aggiornamento sull'evoluzione del Modello e della relativa normativa presupposta e/o sottostante;

- b)** indirizzata a sviluppare nel tempo la capacità di riconoscere, analizzare e risolvere i dubbi che possono sorgere nell'applicazione del Modello, delle procedure interne facenti parte del medesimo e del Codice Etico nell'operatività ordinaria;
- c)** differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e delle funzioni dei destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

A tutto il personale è inoltre consegnato un pacchetto informativo contenente il Codice Etico ed il Modello adottato.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

L'Organismo di Vigilanza promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale. E' cura dello stesso verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza, del decreto e del modello, da parte dei dipendenti.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo comprende, tra altro, il Modello Organizzativo il Codice etico ed il testo del D.Lgs. 231/2001.

A ciascun dipendente sarà richiesta una dichiarazione attestante il ricevimento del pacchetto informativo e la presa visione del Codice, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Analoga informativa e pubblicità del modello è prevista anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, *partner* commerciali, ecc.) secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello organizzativo e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente

distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto, di attività svolta e dei ischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello e il Codice Etico sono pubblicati nella loro versione integrale nella sezione intranet appositamente dedicata, mentre sul sito della Banca sono pubblicati il Codice Etico e la Parte Generale del Modello corredata ad alcune sezioni della Parte Speciale ritenute divulgabili all'esterno.

## **8. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.**

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Santa Giulia, d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello e del Codice Etico, adeguando tempestivamente il Modello qualora siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

L'Organismo di Controllo è responsabile dell'aggiornamento del Modello e, a tal fine, collabora nel continuo con le altre unità organizzative interessate, proponendo tutte le eventuali correzioni e adeguamenti che si rendono opportuni.

I documenti e le procedure interne facenti parte del Modello ed elencate nel paragrafo 3 della presente Parte generale, possono essere modificate fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico, di competenza del Consiglio di Amministrazione.

La Direzione Generale adegua tempestivamente le procedure aziendali là dove siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esse contenute, che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Dell'avvenuta modifica devono essere prontamente informati il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere alla Direzione Generale di apportare modifiche di carattere non strutturale al Modello. Gli aggiornamenti effettuati sono comunicati con periodicità annuale al Consiglio di Amministrazione.