# MODELLO

# DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

# AI SENSI DEL

# DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

***adottato dal Consiglio di Amministrazione***

***in data 19.12.2013***

***(ultimo aggiornamento 27.07.2023)***

**INDICE**

PARTE GENERALE ..... 4
1. PREMESSA ..... 4
1.1 IMPREBANCA S.P.A. – ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE ..... 4
1.2 GLOSSARIO E DEFINIZIONI ..... 5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231 E LE BASI DEL MODELLO ..... 10
2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ..... 11
2.2 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ..... 13
2.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO ..... 21
2.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO ..... 23
2.5 LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO ..... 26
3. IMPREBANCA S.P.A. ..... 28
3.1 La struttura organizzativa e il sistema di controllo interno della Banca ..... 28
3.2 La governance ed il sistema integrato dei controlli ..... 29
3.3 Le attività oggetto di outsourcing ..... 30
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IMPREBANCA S.P.A. ..... 31
4.1 Funzione e scopo del Modello ..... 33
4.2 I Destinatari del Modello ..... 33
4.4 L'aggiornamento del Modello ..... 34
4.5 La mappa delle attività sensibili di Imprebanca S.P.A. ..... 35
4.6 La struttura del Modello Organizzativo di Imprebanca S.p.A. ..... 36
4.7 I canali di segnalazione interna (c.d. Whistleblowing) – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 ..... 37
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IMPREBANCA S.P.A. ..... 39
5.1 La composizione dell'Organismo di Vigilanza ..... 40
5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e sospensione ..... 40
5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza ..... 42
5.4 L'Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari ..... 44
5.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ..... 45
6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE ..... 47
6.1 Disposizioni generali ..... 47
6.2 La comunicazione dell'adozione e degli aggiornamenti del Modello ..... 47

6.3 La formazione del personale ..... 47
6.4 Informativa ai "Terzi Destinatari" ..... 48
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE ..... 49
7.1 Profili generali..... 49
7.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti ..... 50
7.3 Le sanzioni nei confronti degli Esponenti Aziendali e del Collegio Sindacale e dei Revisori ..... 52
7.4 Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari" ..... 54

**ALLEGATI:**

I) CODICE ETICO
II) CLAUSOLE CONTRATTUALI IN MATERIA DI D.Lgs. 231/2001
III) REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
IV) Procedura Organizzativa Whistleblowing

# PARTE GENERALE

## 1. PREMESSA

### 1.1 IMPREBANCA S.P.A. – ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Imprebanca S.p.A. o, in forma abbreviata, Imprebanca o la "Banca", è una banca multifunzionale radicata nel territorio, in grado di rispondere sia alle esigenze del mondo imprenditoriale che delle famiglie con prodotti semplici e chiari, attraverso un team di esperti delle problematiche e degli aspetti economici del proprio settore ed in grado di offrire risposte mirate alla clientela retail e alle Piccole e Medie Imprese.

La Banca nasce nel 2008 da un progetto volto a raccogliere interesse e adesioni tra gli appartenenti all'imprenditoria romana; tra gli oltre 40 soci fondatori sono annoverati anche Confcommercio di Roma e Provincia, Banca Finnat ed Ina Assitalia.

Imprebanca è in grado di fornire le proprie soluzioni ed i propri servizi per il tramite, oltre che delle succursali, anche di tutti i canali dell'internet banking, del phone banking, call center, infopoint e atm.

La Banca ha inoltre previsto una rete di sportelli facilmente raggiungibili e rintracciabili nei punti più strategici e commerciali della città: dai mercati rionali ai supermercati, dai punti vendita degli associati Confcommercio Roma e Provincia alle sedi dei diversi partner.

L'organo al vertice del sistema di governo aziendale di Imprebanca S.p.A. è il Consiglio di Amministrazione, che ha competenza esclusiva per le materie previste dallo Statuto stesso.

All'attuazione delle strategie deliberate dal Consiglio di Amministrazione sovrintende il Direttore Generale che opera nell'ambito dei poteri conferitigli dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione.

In tale contesto, a seguito anche di una profonda opera di rinnovamento e di rafforzamento del sistema dei controlli interni realizzata dal management, è stata rilevata la necessità, tra l'altro, di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, previo espletamento delle attività valutative del rischio.

Nell'ottica di un costante aggiornamento dei propri strumenti di governance, il Consiglio di Amministrazione di Imprebanca S.p.A., in data 18 gennaio 2010, ha provveduto ad adottare il Codice Etico ed il Codice Interno di Comportamento e a rafforzare i presidi di controllo sulle aree più esposte a potenziali commissioni di reati di cui al Decreto 231, avviando progetti finalizzati a ridurre ulteriormente i rischi di realizzazione di comportamenti illeciti. Tali obiettivi sono stati perseguiti anche attraverso l'istituzione di funzioni a presidio dei diversi rischi, quali l'Internal Audit, Compliance, Risk Management, Organizzazione e Sistemi Informativi e Risorse Umane.

## 1.2 GLOSSARIO E DEFINIZIONI

*Attività Sensibili (anche "a Rischio"):*

Attività aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di reati.

*Autorità di vigilanza:*

Le Autorità Pubbliche (ex. art. 2638 del codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società quali, ad esempio, Banca d'Italia, Consob, il Garante per la Protezione dei Dati Personali, l'Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato, ecc.

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o CCNL):*

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Imprebanca S.p.A., ovvero:

- il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- il CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

*Banca o Società (anche "Imprebanca" o "Imprebanca S.p.A."):*

Imprebanca S.p.A. con sede legale in Via Cola di Rienzo 240,00192, Roma.

*Codice Etico:*

Il Codice Etico adottato da Imprebanca per dichiarare i principi e i valori a cui si ispira la sua attività e per illustrare i diritti, i doveri e le responsabilità, anche morali, che tutti coloro che lavorano per o collaborano con la Banca stessa sono tenuti a rispettare, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

*Collaboratori:*

Soggetti diversi dai Consulenti che intrattengono con la Banca rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Banca verso terzi.

*Confisca:*

Misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D.Lgs. 231/2001 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

*Consiglio di Amministrazione o C.d.A.:*

Il Consiglio di Amministrazione di Imprebanca S.p.A.

*Consulenti:*

Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Banca nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie (es. avvocati, notai, fiscalisti, consulenti aziendali e di organizzazione ecc.).

*Decreto o D.lgs. 231*:

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "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", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

*Decreto Antiriciclaggio o D.lgs. 231/2007:*

Il Decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, in materia di *"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 ed integrazioni.

*Destinatari:*

I soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello

*Dipendenti:*

Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Banca[1], ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Banca, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato[2].

*Ente:*

Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

*Esponenti Aziendali:*

Il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, il Direttore Generale, i componenti degli altri organi sociali della Banca eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 codice civile o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Imprebanca S.p.A. o di una sua unità o divisione, ai sensi del Decreto 231.

*Fornitori:*

Coloro che forniscono beni o servizi in favore di Imprebanca S.p.A.

*Illecito Amministrativo:*

Ai fini del Decreto 231, gli illeciti amministrativi di abuso di mercato che impegnano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

*Incaricato di pubblico servizio:*

Colui che presta un servizio pubblico ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d'ordine né presta opera meramente materiale. A titolo meramente esemplificativo si rammenta l'attività svolta da chiunque operi in regime di concessione (es. attività di erogazione di finanziamenti pubblici da parte dell'addetto bancario).

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche Modello):*

[1] Art. 5.1, lett. a) e b) del Decreto 231.

[2] Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 ed i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati in premessa come facenti parte integrante del Modello.

*Norme:*

Gli atti normativi – italiani, stranieri o sovranazionali – comunque denominati (compreso il presente Modello ed il Decreto 231), nella loro versione di tempo in tempo vigente, anche per effetto di modifiche successive, e comprensivi delle norme o prescrizioni richiamate, primarie, secondarie, ovvero frutto dell'autonomia privata.

*Organismo di Vigilanza (o OdV):*

L'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

*Partner:*

Controparti contrattuali con cui Imprebanca S.p.A. addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, RTI).

*Sistema Procedurale:*

Regolamenti, Procedure, manuali operative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti della Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

*Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici:*

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

*Pubblici ufficiali:*

Ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono "*coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi*[3] *o certificativi*[4]". Rientrano,

[3] Rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che si trovano su un piano non paritetico rispetto all'autorità (cfr. Cass., Sez. Un. 11/07/1992, n. 181).

[4] Rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l'ordinamento assegna efficacia probatoria, quale che ne sia il grado.

tra gli altri, nella categoria i funzionari bancari nell'espletamento dei compiti di gestione dei pubblici interessi valutari, affidati in esercizio dalla Banca d'Italia alla Società di credito cui il soggetto dipende, gli ufficiali giudiziari, i consulenti tecnici del giudice, i notai, gli esattori di aziende municipalizzate, le guardie giurate, i dipendenti comunali, i dipendenti INPS, ecc.

*Reati:*

Sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

*Sanzione interdittiva:*

Misura afflittiva prevista dal Decreto 231. Può essere comminata a carico dell'Ente allorquando ricorrano determinati presupposti. Tra questi: qualora l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di entità rilevante e lo stesso sia stato commesso da soggetti apicali o da subordinati, a causa di gravi carenze organizzative, nonché nell'ipotesi di reiterazione di illeciti. Le sanzioni interdittive consistono: (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio; (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; (v) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

*Sanzione pecuniaria:*

Misura afflittiva prevista dal Decreto 231 per la consumazione o per il tentativo di realizzazione dei reati richiamati dalla medesima normativa. È applicata in quote di importo minimo pari ad euro 250 e massimo pari ad Euro 1.500 ed in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'entità della sanzione è determinata tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

*Sequestro conservativo:*

Strumento processuale finalizzato ad attuare una tutela cautelare nei casi in cui vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della pena pecuniaria, delle spese di procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato nonché le garanzie delle obbligazioni civili derivanti dal reato. Possono essere oggetto di sequestro conservativo i beni mobili o immobili dell'ente o

delle somme o cose allo stesso dovute. Con il sequestro si crea un vincolo di indisponibilità giuridica dei beni assoggettati a tale misura cautelare.

*Sequestro preventivo:*
Strumento processuale finalizzato a scongiurare il pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati. Con il sequestro si crea un vincolo di indisponibilità giuridica dei beni assoggettati a tale misura cautelare. Il Decreto 231 prevede che tale misura possa essere disposta dal giudice in relazione ad ogni cosa che possa essere oggetto di confisca ai sensi della medesima normativa.

*Soggetti Apicali:*
Gli Esponenti Aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente (es. membri del Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, ecc).

*Soggetti Subordinati o Subalterni:*
persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

*Whistleblower:*
Soggetto che segnala la realizzazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231 E LE BASI DEL MODELLO

## 2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato emanato in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali e comunitarie[5] e ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità diretta dell'Ente per la commissione di Reati e di Illeciti Amministrativi da parte di soggetti funzionalmente legati ad esso.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati[6] ed è accertata attraverso un procedimento penale[7].

Gli Enti possono dunque essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi, nel loro interesse o vantaggio: si ha **"interesse"** quando la condotta illecita è posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio all'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il **"vantaggio"**, invece, si realizza allorquando l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l'Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest'ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il **"vantaggio esclusivo"** di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del **tentativo**.

Ulteriore presupposto per l'applicabilità della normativa è che il Reato o l'Illecito Amministrativo sia **commesso da soggetti qualificati**, ovvero:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi (Soggetti Apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni).

---

[5] La Legge Delega ratifica e da esecuzione a diverse convenzioni internazionali, elaborate in base al Trattato dell'Unione Europea, tra le quali le più rilevanti sono:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità
- europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche
- internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

[6] Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18 aprile 2005, n. 62.

[7] Eccezion fatta per gli illeciti amministrativi degli abusi di mercati, accertati dalla Consob.

Dall'impianto del Decreto 231 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma, a quella della persona fisica che ha realizzato il comportamento illecito.

## 2.2 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

La responsabilità dell'Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia o del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 Legge 898/1986);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altrii mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinquies* c.p.);

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a], numero 5], c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies.*2 c.p.);

- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies* 1 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione o accesso amateriale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. 58/1998 - TUF);
- Illeciti Amministrativi (art. 187-quinquies TUF):
  - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14, Regolamento UE n. 596/2014);
  - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15, Regolamento UE n. 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 del decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a]-*bis* e comma 3, L. 633/1941);
- Tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-*bis*, comma 1 e comma 2, L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260-*bis*);
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. N. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. N. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. n. 286/1998).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 40/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n.74/2000);

- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n.74/2000)[8];
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n.74/2000)[9];
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 – *quater* D.Lgs. n. 74/2000)[10];
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto), previsti dal titolo VII "Violazioni doganali" del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del decreto)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.).
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del decreto)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

[8] Il delitto di dichiarazione infedele, punito dall'art. 4 del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"* (c.d. "Direttiva PIF"), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

[9] Il delitto di omessa dichiarazione, punito dall'art. 5 del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"* (c.d. "Direttiva PIF"), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

[10] Il delitto di indebita compensazione, punito dall'art. 10-*quater* del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"* (c.d. "Direttiva PIF"), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013)

- Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare anche la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

Secondo quanto espressamente stabilito nel Decreto 231, l'Ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano di Reati commessi all'estero se sussistono i seguenti presupposti:

a) il Reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
c) l'Ente risponde solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (norme del codice penale che disciplinano i reati commessi all'estero; qualora la legge preveda che l'autore del

comportamento illecito sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo);

d) l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 2.3 IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie possono essere applicate per qualsiasi Illecito Amministrativo e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile di una pluralità di Illeciti Amministrativi commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo. Per i Reati previsti dall'art. 25-sexies del Decreto 231 e gli Illeciti Amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto". Il Decreto 231 prevede altresì ipotesi di riduzione della Sanzione pecuniaria, allorquando l'autore del Reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità. La Sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato, o si è comunque adoperato in tal senso. La Sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'Ente abbia adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

Le Sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto per alcune tipologie di Reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il TUB[11] prevede che alle banche non possano essere applicate in via cautelare le Sanzioni interdittive. La stessa norma stabilisce un flusso informativo tra il Pubblico Ministero, la Banca d'Italia e la Consob, avente ad oggetto il procedimento aperto nei confronti di una banca; è previsto inoltre che l'esecuzione della Sanzione interdittiva in via definitiva a carico dell'istituto di credito spetti alla Banca d'Italia.

In ogni caso, le Sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – anziché la Sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

Mediante la c.d. Legge Spazzacorrotti (L. 3/2019) è stato introdotto all'art. 25 il nuovo comma 5-bis, secondo cui per i reati presupposto individuati dalla disposizione in esame si applicano le sanzioni interdittive per un periodo compreso tra tre mesi e due anni (art. 13, comma 2) qualora l'Ente, prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuare i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

La Confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del Reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

[11] Art. 97-bis. "Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato. 1. Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell'art. 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di una banca ne dà comunicazione alla Banca d'Italia e, con riguardo ai servizi di investimento, anche alla CONSOB. Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, vengono sentite la Banca d'Italia e, per i profili di competenza, anche la CONSOB, le quali hanno, in ogni caso, facoltà di presentare relazioni scritte. 2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d'ufficio, l'acquisizione dalla Banca d'Italia e dalla CONSOB, per i profili di specifica competenza, di aggiornate informazioni sulla situazione della Banca, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo. 3. La sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di una Banca le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 co. 2° lett. a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l'esecuzione dall'Autorità giudiziaria alla Banca d'Italia. A tal fine la Banca d'Italia può proporre o adottare gli atti previsti dal Titolo IV, avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela dei diritti dei depositanti e della clientela. 4. Le sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 non possono essere applicate in via cautelare alle banche. Alle medesime, non si applica, altresì, l'art. 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. 5. Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle succursali italiane di banche comunitarie o extracomunitarie".

La Pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'Ente viene applicata una Sanzione interdittiva; è effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

Del pagamento della Sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente.

Il Decreto 231 prevede inoltre che, nel caso di trasformazione dell'Ente, resti ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Nelle ipotesi di fusione e scissione, la richiamata normativa stabilisce che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, è chiamato a rispondere dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione: se tuttavia la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento in ordine alla responsabilità amministrativa da Reato, non deve tenersi conto delle condizioni economiche dell'Ente risultante dalla fusione ma di quelle dell'Ente originario. Se poi la scissione parziale avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla scissione. Gli Enti beneficiari della scissione, in cui sia confluito in tutto od in parte il patrimonio della società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per Reati anteriori alla scissione: tale obbligo è tuttavia limitato al valore del patrimonio trasferito, sempre che gli Enti beneficiari non abbiano acquisito – anche solo in parte – il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In forza della disposizione di cui all'art. 33 del Decreto 231, nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

L'obbligazione del cessionario è tuttavia limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione o di conferimento, nonché alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o comunque dovute per Illeciti Amministrativi di cui il cessionario era a conoscenza.

### 2.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
b) il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione ed all'attività dell'Ente medesimo.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia nonché quello di **effettività**. Con particolare riferimento al primo di tali requisiti, il Decreto 231 prescrive – all'art. 6, comma 2 – le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal Decreto 231;
b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;
d) previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
e) introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Come si vedrà più oltre nel dettaglio, il Modello è stato predisposto da Imprebanca S.p.A. con l'obiettivo di rispondere ai requisiti sopra elencati. Nella definizione del Modello ci si è altresì ispirati, oltre alle Linee Guida di categoria di seguito enunciate, al c.d. "Decalogo 231"[12], che, tra l'altro prescrive che:

- Il Modello deve essere adottato a seguito di una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- Il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- Il Modello deve tra l'altro prevedere la sentenza di condanna ancorché non definitiva o di patteggiamento per uno dei reati richiamati dal Decreto 231 quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza;
- Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno;
- Il Modello deve 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;
- Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, Direttori Generali e Compliance Officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello o la perpetrazione di Reati;
- Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turnover del personale);
- Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- Il Modello deve 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'Organismo di Vigilanza;
- Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Con riferimento al requisito dell'effettività, il legislatore ha espressamente stabilito la verifica periodica nonché l'eventuale modifica del Modello, ogniqualvolta l'Ente modifichi la propria struttura organizzativa o

[12] Ordinanza emessa dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano, dott.ssa Secchi, in data 20 settembre 2004.

l'oggetto delle attività sociali o si rilevino significative violazioni delle prescrizioni. L'effettività è inoltre garantita dalla previsione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

## 2.5 LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO

Il Decreto 231 prevede che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti. Imprebanca S.p.A., nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento anche alle Linee Guida dell'ABI (Associazione Bancaria Italiana), associazione di categoria cui Imprebanca S.p.A. aderisce.

Tali Linee Guida dell'ABI rappresentano, come nelle stesse esplicitato, "una base di lavoro cui gli associati possono ispirarsi per costruire modelli organizzativi idonei alla prevenzione dei reati menzionati dal decreto e tali da poter essere elusi solo fraudolentemente" ed in esse si segnalano i criteri che devono informare il Modello degli istituti di credito e le fasi necessarie per la loro implementazione. In particolare:

- "mappatura delle attività o funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi reati di cui al decreto, al fine di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti". Si evidenzia, pertanto, l'importanza di procedere all'analisi delle fattispecie di reato considerate nel Decreto 231 e di individuare le aree, i soggetti e le forme di operatività in relazione ai quali può sussistere un rischio di realizzazione dei medesimi illeciti;
- valutazione della idoneità dei presidi esistenti, così da assumere le decisioni in ordine alla eventuale implementazione delle procedure di controllo. La Banca "deve prevedere, ovvero migliorare ove esistenti, meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, così da impedire gestioni improprie di risorse finanziarie dell'ente". Tra i principi cui deve ispirarsi il modello, l'ABI segnala:
  - la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione;
  - la separazione delle funzioni, da intendersi come necessità di coinvolgere diversi soggetti nella gestione di uno stesso processo: ciò che in altri termini significa l'impossibilità da parte di chiunque di gestire in autonomia un intero processo;
  - la documentazione delle decisioni e dei controlli;
  - il richiamo al rispetto dei principi di correttezza e trasparenza ed all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nell'intraprendere e nel gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione, ogniqualvolta si stipula o si esegue un contratto, ci si aggiudica, si gestiscono o si ottengono

concessioni, appalti o autorizzazioni, si subiscono attività ispettive, di controllo, di indagine, ivi comprese quelle inerenti i procedimenti giudiziari;

- la definizione dei poteri e delle responsabilità in specifiche procedure da diffondere all'interno dell'organizzazione;
- la diffusione del Modello e la costante attività di formazione del personale;
- obbligatorietà di un sistema di informativa nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- definizione di un sistema disciplinare volto a stigmatizzare le infrazioni alle regole di cui al Modello.

## 3. IMPREBANCA S.P.A.

Imprebanca S.p.A. o, in forma abbreviata, Imprebanca o la "Banca", è una banca multifunzionale radicata nel territorio, in grado di rispondere sia alle esigenze del mondo imprenditoriale che delle famiglie con prodotti semplici e chiari, attraverso un team di esperti delle problematiche e degli aspetti economici del proprio settore ed in grado di offrire risposte mirate alla clientela retail e alle Piccole e Medie Imprese.

La Banca nasce nel 2008 da un progetto volto a raccogliere interesse ed adesioni tra gli appartenenti all'imprenditoria romana; tra gli oltre 40 soci fondatori sono annoverati anche Confcommercio di Roma e Provincia, Banca Finnat ed Ina Assitalia.

Imprebanca è in grado di fornire le proprie soluzioni ed i propri servizi per il tramite, oltre che delle succursali, anche di tutti i canali dell'internet banking, del phone banking, call center, infopoint e atm.

La Banca ha inoltre previsto una rete di sportelli facilmente raggiungibili e rintracciabili nei punti più strategici e commerciali della città: dai mercati rionali ai supermercati, dai punti vendita degli associati Confcommercio Roma e Provincia alle sedi dei diversi partner.

### 3.1 La struttura organizzativa e il sistema di controllo interno della Banca

Nella costruzione del Modello di Imprebanca S.p.A. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e con l'adesione ai più elevati standard etici, e segnatamente di:

- **Statuto:** che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo**: composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello;
- **Codice Etico**: costituito da un insieme di principi e valori a cui si ispira l'attività della Banca e illustra i diritti, i doveri e le responsabilità, anche morali, che tutti coloro che lavorano per o collaborano con la Banca stessa sono tenuti a rispettare, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- **Codice Interno di Comportamento:** che definisce le norme essenziali di comportamento per tutti coloro che lavorano per o collaborano con Imprebanca S.p.A..Tali norme sono ispirate a principi di professionalità, diligenza, onestà e correttezza, in coerenza con i principi ed i valori contenuti nel predetto Codice Etico;
- **Sistema procedurale:** composto da regolamenti, procedure organizzative e manuali operativi volti a regolamentare i processi rilevanti, a definire i compiti e le aree responsabili delle funzioni aziendali e

a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali. La Società osserva, altresì, la normativa di riferimento anche di settore

I principi sui quali si fonda il modello organizzativo di Imprebanca S.p.A. fanno riferimento a una struttura basata su:

- unità di staff che supportano gli organi di governo;
- unità di business aventi la finalità di sviluppare le attività commerciali e supportare l'operatività della Banca;
- funzioni aziendali di controllo, per l'esecuzione dei controlli di secondo e terzo livello, al fine di attivare una struttura organizzativa snella e articolata secondo aree di competenza.

### 3.2 La governance ed il sistema integrato dei controlli

Imprebanca S.p.A. attribuisce un'importanza determinante alla propria corporata governance, intesa come sistema di governo finalizzato al management ed alla gestione organizzativa ottimale.
Tale importanza si traduce nell'adozione di una disciplina interna e di un sistema di controllo che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e con l'adesione ai più elevati standard etici.

Il Sistema di controllo interno della Banca è così strutturato:

- **controlli di "linea"** (o **di primo livello**) diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle strutture operative, anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo di primo livello, quale l'Ufficio Monitoraggio Crediti, che riportano ai responsabili delle strutture operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office. Il sistema dei controlli di linea, per quanto possibile incorporati nelle procedure informatiche, è integrato nelle procedure operative che definiscono tra l'altro: ruoli, responsabilità, modalità di realizzazione del controllo, strumenti di report e destinatari. Le procedure aziendali vengono verificate dalla funzione di Compliance, validate dalla funzione di Internal Audit e successivamente vengono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, dopodiché divulgate alla struttura attraverso l'intranet aziendale;
- **controlli di secondo livello** svolti da funzioni distinte da quelle produttive. Si tratta dei seguenti:
    - controlli di conformità della funzione Compliance, finalizzati a prevenire il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione, in conseguenza di violazioni di norme imperative (leggi e regolamenti) ovvero di

autoregolamentazione e a prevenire l'insorgere del rischio reputazionale;

- controlli della funzione "Antiriciclaggio", finalizzati al contrasto del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- controlli di Risk Management, finalizzati al monitoraggio del complesso dei rischi, quantificabili e non, alla corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, al rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni.

Con riferimento ad aspetti di controllo del rischio informatico, l'ICT Compliance e il Risk Management verificano la coerenza dei piani di continuità operativa con gli obiettivi strategici della banca, in tema di contenimento dei rischi;

- **controlli di terzo livello (Internal Audit),** finalizzati a individuare eventuali violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT Audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

### 3.3 Le attività oggetto di outsourcing

La struttura organizzativa di Imprebanca S.p.A. prevede, altresì, l'esternalizzazione di funzioni aziendali relative ad attività bancarie o a servizi di pagamento, o parti di esse, presso Società terze. Il processo di approvazione e gestione degli accordi di esternalizzazione e di forniture critiche stipulati da Imprebanca con Outsourcer e Terze Parti è disciplinato all'interno di un apposito Regolamento adottato dalla Banca, che identifica i principi, le linee guida, i ruoli e le responsabilità degli Organi e delle funzioni aziendali a vario titolo coinvolte.

L'affidamento in outsourcing delle attività è realizzato in conformità alle prescrizioni delle competenti Autorità di Vigilanza ed è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti che consentono ad Imprebanca S.p.A.:

- di assumere ogni decisione nell'esercizio della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;
- di mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di outsourcing devono prevedere:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- le modalità di erogazione dei servizi;
- gli specifici livelli di servizio (SLA);
- i poteri di verifica e controllo spettanti alla Banca;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- idonei sistemi di reporting;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Banca e della sicurezza delle transazioni;
- l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;
- la facoltà di Imprebanca S.p.A. di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'outsourcer: (i) delle norme legislative e delle disposizioni impartite dall'Autorità di Vigilanza che possano comportare sanzioni a carico del committente; (ii) dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto dei principi contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Imprebanca S.p.A. nonché del Codice Etico e del Codice Interno di Comportamento.

Apposite strutture della Banca verificano nel continuo, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio, il rispetto delle clausole contrattuali e, di conseguenza, l'adeguatezza delle attività prestate dall'outsourcer.

## 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI IMPREBANCA S.P.A.

Il Consiglio di Amministrazione di Imprebanca S.p.A. ha approvato la prima versione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in data 19/12/2013. Tale documento è stato oggetto di successive modifiche con delibere del 02.01.2014, 25.06.2015, 24.04.2018.

Nel corso del 2021, Imprebanca S.p.A. ha avviato un progetto di aggiornamento del documento in parola, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della stessa in data 24/06/2021.

Il Modello 231 è stato, da ultimo, approvato dal Consiglo di Amministrazione in data XX/XX/2023.

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello Organizzativo sono apportate dal Consiglio di Amministrazione, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

### 4.1 Funzione e scopo del Modello

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il successivo aggiornamento, Imprebanca S.p.A. intende segnatamente perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, nonché verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- informare tutti i Destinatari della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Banca e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi sanzionati dal Decreto 231;
- rendere noti a tutti i Destinatari l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
- rendere noto a tutti i Destinatari che Imprebanca S.p.A. non tollera condotte che, anche se ispirate ad un malinteso interesse della Banca, siano contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività sociali cui la Banca si ispira;
- informare tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori ed i Partner della Banca della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Banca;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori ed i Partner della Banca del fatto che Imprebanca S.p.A. non tollera condotte contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui la Banca si ispira e che ogni violazione può importare le conseguenze indicate nelle relative clausole contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante i più opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali, con particolare riguardo alle condotte ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231.

### 4.2 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Revisori;
- Dipendenti;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate;

- consulenti, fornitori ed altri soggetti terzi nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento delle attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

### 4.4 L'aggiornamento del Modello

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al Decreto 231 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modifichino in modo rilevante l'assetto organizzativo dell'ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.
Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Consiglio di Amministrazione per le modifiche demandate al Direttore Generale o ad altro soggetto incaricato. La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice societario e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.
L'attività di lavoro finalizzata all'aggiornamento del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, ecc.);
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;

- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito "Organismo di Vigilanza" o OdV) con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

### 4.5 La mappa delle attività sensibili di Imprebanca S.P.A.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività "sensibili" della Banca, tenendo conto dell'attuale operatività di Imprebanca S.p.A. e della struttura organizzativa esistente.
Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- Gestione di rapporti fisiologici e commerciali con la PPAA;
- Gestione dei rapporti con la clientela;
- Gestione delle attività inerenti la richiesta di autorizzazioni o l'esecuzione di adempimenti verso la PPAA (ad es. richiesta/rinnovo di licenze/nullaosta a PPAA necessari per lo svolgimento delle attività aziendali, gestione degli adempimenti amministrativi ed interventi ispettivi da parte di PPAA);
- Ottenimento e gestione di finanziamenti e agevolazioni a PPAA (es. finanziamenti a fondo perduto, sgravi fiscali, incentivi all'investimento e/o alle assunzioni, erogazione di formazione ecc.);
- Gestione dei contenziosi e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
- Gestione dei rapporti con Autorità di Vigilanza;
- Gestione dei valori;
- Selezione e gestione del personale, determinazione delle politiche retributive e del sistema premiante;
- Gestione dei rimborsi spese;
- Gestione di omaggi, beneficienze e sponsorizzazioni;
- Gestione delle spese di rappresentanza;
- Gestione degli acquisti di beni e servizi (incluse le consulenze);

- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione degli ordini e delle operazioni di mercato;
- Gestione dei rapporti con gli organi sociali e con la Società di revisione;
- Gestione della contabilità, predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità;
- Gestione delle attività assembleari, operazioni sul capitale ed altre operazioni non routinarie;
- Gestione dell'informativa periodica;
- Gestione di informazioni privilegiate relative a clienti/terzi con cui si intrattengono relazioni di business;
- Gestione e divulgazione delle informazioni e delle comunicazioni esterne;
- Gestione marchi e segni distintivi;
- Gestione della sicurezza informatica;
- Gestione delle attività ad impatto ambientale;
- Gestione del sistema di prevenzione e protezione.

### 4.6 La struttura del Modello Organizzativo di Imprebanca S.p.A.

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale I**: Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo Patrimonio, reati di corruzione fra privati ed istigazione alla corruzione tra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale II**: Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **Parte Speciale III**: Reati societari;
- **Parte Speciale IV:** Abusi di mercato;
- **Parte Speciale V:** Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, delitti di criminalità organizzata, delitti contro la personalità individuale, reato di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare e reati transazionali;
- **Parte Speciale VI:** Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- **Parte Speciale VII:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Parte Speciale VIII:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale IX:** Reati contro l'industria e il commercio;
- **Parte Speciale X:** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale XI:** Reati tributari;
- **Parte Speciale XII:** Reati ambientali;

- **Parte Speciale XIII:** Razzismo e xenofobia.

In riferimento a ciascuna delle suddette aree di rischio, sono stati definiti nella Parte Speciale i principi di comportamento atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei Reati in precedenza individuati.

Sulla base delle analisi effettuate, non sembra sussistano profili di rischio rispetto alle "famiglie" di reato di seguito indicate:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- delitti di contrabbando (art. 25- sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art.25 septiesdecies D.Lgs 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duocevicies D.Lgs 231/2001).

Nondimeno, tali illeciti si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice Etico.

### 4.7 I canali di segnalazione interna (c.d. Whistleblowing) – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

L'art. 6 comma 2 – *bis* del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di organizzazione e gestione ex. D. Lgs. 231/2001 adottato dalla società deve prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la "Procedura Organizzativa – Whistleblowing" adottata da Imprebanca al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

Per effettuare le segnalazioni è possibile avvalersi di quanto riportato nella "Procedura Organizzativa - Whistleblowing".

Le segnalazioni possono effettuate a mezzo di posta elettronica al seguente indirizzo:

**wb@imprebanca.it**

La Procedura regola il processo di gestione delle segnalazioni in conformità alle disposizioni normative di riferimento; in particolare:

- l'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello prevede canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- gli articoli 52-bis e 52-ter del Testo Unico Bancario (TUB), 48 del D.Lgs. n. 231/2007, 4-undecies e 4-duodecies del Testo Unico della Finanza (TUF) richiedono ai soggetti obbligati di adottare specifiche procedure per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di fatti o atti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, l'attività bancaria e le attività svolte in qualità di soggetti abilitati ai sensi del TUF.

I canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023.

Si rammenta che gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D.Lgs. 24/2023.Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio saranno attivate le misure previste dal successivo Par. 7 *"Il sistema disciplinare"*, nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della presente procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

## 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IMPREBANCA S.P.A.

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il Decreto 231 prevede espressamente che l'Ente affidi i compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché la cura del suo aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza o "OdV"). É necessario che l'Organismo di Vigilanza impronti le proprie attività a criteri di **autonomia** ed **indipendenza**, **professionalità** e **continuità di azione**, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'**autonomia** e l'**indipendenza** dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che l'OdV o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della **professionalità** si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Con riferimento, infine, alla **continuità di azione,** l'OdV dovrà continuativamente vigilare sul rispetto del Modello, verificarne l'effettività e l'efficacia, adoperarsi affinché la Banca ne curi l'aggiornamento a seguito di modifiche organizzative e/o normative e/o in caso di manifesta inefficienza e/o inappropriatezza del Modello, rappresentare il principale referente per gli Esponenti Aziendali ed i Dipendenti nelle materie di cui al Decreto 231.

È necessario altresì che i componenti dell'OdV dispongano di capacità specifiche in tema di **attività ispettiva e consulenziale**[13].

### 5.1 La composizione dell'Organismo di Vigilanza

La Società conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale, al fine di esaltare la dialettica interna e l'indipendenza della funzione.

In particolare, la Banca ha nominato un Organismo di Vigilanza costituito da seguenti membri:

- due esponenti del Collegio Sindacale;
- una figura professionale esterna alla Società.

### 5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e sospensione

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito, in ordine ai requisiti di professionalità e di onorabilità, le seguenti cause di (in)eleggibilità, di revoca, di decadenza e di sospensione e ai compensi dei medesimi membri dell'OdV, é previsto che:

#### (i) Requisiti di professionalità ed onorabilità. Cause di ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità. Per quanto concerne i requisiti di professionalità, il riferimento può rinvenirsi nell'art. 109 del TUB. Per quanto concerne i requisiti di onorabilità, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 del codice civile.
Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:
    1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e dal D.Lgs. 14/2019;

[13] Si veda al riguardo quanto previsto dall'Ordinanza del GIP del Tribunale di Milano, depositata il 9 novembre 2004.

2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile ;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto 231, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dalla L. 575/1965 e successive modificazioni, nonché dal Titolo I del D.Lgs. 159/2011;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.Lgs. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono, a richiesta, autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

**(ii) Revoca**

Il Consiglio di Amministrazione di Imprebanca S.p.A. può revocare uno o più o anche tutti i componenti dell'OdV nel caso in cui si verifichino rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito e ai compiti indicati nel Modello; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il CdA venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV.

**(iii) Decadenza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- si trovino in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità;
- si trovino nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231 in relazione a Reati o Illeciti Amministrativi commessi durante la loro carica;
- venga loro applicata una misura cautelare personale;
- venga loro applicata provvisoriamente una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo deciso dal Consiglio di Amministrazione di Imprebanca S.p.A., sulla base delle indicazioni dello stesso OdV e secondo le procedure di budget adottate dalla Banca.

L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Banca si riunisce almeno 4 (quattro) volte l'anno secondo un calendario a tal fine predisposto. Sia il Presidente dell'ufficio che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV. D'altra parte, resta ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e del Direttore Generale di Imprebanca S.p.A. di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda al Regolamento che il Consiglio di Amministrazione provvede ad adottare.

### 5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Come innanzi indicato, il Decreto 231 espressamente indica tra i compiti dell'OdV la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento quali compiti dell'OdV. Per quanto attiene all'attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, essa si articola nei seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza da parte dei Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello con particolare riguardo alle Aree Sensibili: a tal fine l'OdV è tenuto a predisporre un piano annuale delle verifiche;
- verificare, su base periodica e con interventi non preventivamente concordati, operazioni od atti specifici, posti in essere nelle Aree a Rischio;
- istituire operativamente una casella di posta elettronica ed informare i Destinatari della stessa e di un indirizzo di posta fisica ove i medesimi soggetti possano inoltrare le segnalazioni inerenti le violazioni delle prescrizioni del Modello, nonché le segnalazioni in merito ad infrazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di Imprebanca S.p.A. ed alle norme specifiche del Modello;
- valutare le segnalazioni in merito ad asserite violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare le circostanze di ogni violazione o presunta violazione del Modello che sia stata portata alla sua attenzione o altrimenti individuata, coordinandosi di volta in volta con le Funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- redigere una sintetica motivazione scritta a sostegno della decisione presa in merito ad ogni indagine effettuata;
- segnalare al Direttore Generale, al fine di avviare il procedimento disciplinare o altra iniziativa sanzionatoria, le violazioni al Modello riscontrate;
- coordinarsi con il Direttore Generale ed il responsabile dell'Unità Risorse Umane per la definizione di specifici programmi diretti a diffondere adeguatamente verso tutti i Destinatari il Modello e testare (anche tramite il cd. e-learning) l'apprendimento dei suoi contenuti;
- seguire le iniziative volte alla diffusione del Modello ed alla sensibilizzazione dei Destinatari rispetto ai principi nello stesso contenuti, disponendo ad esempio affinché il Modello venga consegnato (eventualmente anche in forma elettronica) ai Dipendenti;
- fornire chiarimenti ai Destinatari rispetto a quesiti inerenti il Modello;
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività innanzi specificate.

Con riferimento all'attività di **aggiornamento** del Modello, si precisa come l'adozione di modifiche allo stesso sia di competenza dell'organo amministrativo, mentre all'OdV spetti il compito di segnalare al vertice ogni riscontrata necessità di implementazione del Modello e di monitorarne periodicamente la adeguatezza. A tal proposito, i compiti dell'OdV, anche attraverso l'eventuale supporto di consulenti esterni, possono indicarsi in:

- verifica dell'evoluzione della normativa di rilievo;

- analisi dell'attività e dell'organizzazione aziendale, ai fini dell'aggiornamento dell'individuazione delle Aree a Rischio;
- vigilanza sull'aggiornamento delle Parti Speciali;
- valutazione delle necessità di adeguamento del Modello nell'ipotesi di effettiva realizzazione dei Reati o degli Illeciti Amministrativi e/o di significative violazioni;
- proposta al Consiglio di Amministrazione o al Direttore Generale (ove a ciò delegato dal Consiglio di Amministrazione) di eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti al Modello, sia in ragione della mutata operatività della Banca che derivanti da modifiche al Decreto 231 o conseguenti alla commissione di Reati o Illeciti Amministrativi o comunque di violazioni del Modello.

Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV potrà avvalersi a sua discrezione del supporto di funzioni interne delle Banca e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario.

### 5.4 L'Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta **direttamente** al Consiglio di Amministrazione della Banca e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ogniqualvolta risultasse opportuno.
Su base annuale, l'OdV deve inoltre predisporre un **rapporto scritto** indirizzato al Consiglio di Amministrazione della Banca, sottoscritto dal Presidente, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nel medesimo rapporto, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.
L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dal CdA ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello, nonché per svolgere verifiche supplementari su specifici argomenti.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

### 5.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente da tutte le strutture della Banca e da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un **obbligo di informativa** verso l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali;
- i risultati delle attività di verifica e controllo svolte dalle funzioni aziendali di controllo;

- eventuali modifiche organizzative che potrebbero richiedere un aggiornamento del Modello o di parti di esso da parte della Direzione Organizzazione e IT.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità di contatto di seguito indicate:

- a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

**Organismo di Vigilanza di Imprebanca S.p.A.**
**Via Cola di Rienzo, 240 Roma**

- tramite posta elettronica all'indirizzo:

**imprebanca@legalmail.it**

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

I flussi informativi sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

## 6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 6.1 Disposizioni generali

La Banca intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Banca.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Banca, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

Al termine delle attività formative è effettuata una verifica del grado di apprendimento e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

### 6.2 La comunicazione dell'adozione e degli aggiornamenti del Modello

L'adozione del presente Modello ed i suoi aggiornamenti sono comunicati dalla Banca a tutto il personale.
Inoltre, il documento viene pubblicato sull'Intranet aziendale.
Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un "kit" informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.
I suddetti soggetti, al momento della consegna del Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili ed in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Banca, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

### 6.3 La formazione del personale

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Banca di garantire a tutti i Destinatari del Modello la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.
Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Banca intende perseguirli.
Obiettivo di carattere particolare è poi quello della necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e delle ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio.
Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari deve avere un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle Aree Sensibili. L'attività di formazione deve pertanto essere differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'OdV, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro **reiterazione**, ai controlli sull'**obbligatorietà** della partecipazione e alle **misure da adottare avverso quanti non frequentino** senza giustificato motivo.
In forza di ciò, la Banca ha previsto interventi tesi alla più **ampia diffusione** delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente **sensibilizzazione di tutto il personale**.

É, pertanto, previsto che sia erogato, e periodicamente reiterato, un processo formativo relativo alla illustrazione dei seguenti argomenti:

- quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Banca dall'eventuale commissione dei Reati ed Illeciti Amministrativi previsti dal Decreto 231, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto);
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Imprebanca S.p.A.

In particolare, sono previsti:

- un livello di ingresso, indirizzato a tutto il personale, da diffondere attraverso corsi in aula e con la predisposizione di attività di verifica dell'avvenuto apprendimento della materia;
- un livello specialistico per tutti i responsabili di Direzione/Unità organizzativa, da diffondere attraverso corsi in aula, che preveda la partecipazione di relatori esterni ai quali è affidato il compito di fornire testimonianze utili ai fini del processo di formazione.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.
Per quanto concerne i **neoassunti** ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere disponibili corsi specifici in modalità *e-learning*, da fruire previo accordo con il relativo responsabile di Direzione/Unità organizzativa.
A cadenza biennale si procederà alla **reiterazione dei corsi**, al fine di mantenere l'attenzione verso l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità condivise dall'Organismo di Vigilanza con la Direzione Organizzazione e l'Unità Risorse Umane.

### 6.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari, quali consulenti, fornitori, collaboratori e partner e altri soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico.

Imprebanca S.p.A. provvede ad inserire specifiche clausole contrattuali per regolare i rapporti con le terze parti, secondo le prescrizioni di cui al Decreto 231.

## 7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 Profili generali

La previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo. Tale sistema è altresì conforme ai dettami previsti dal D. Lgs. 24/2023.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- quando si accerta che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto 231.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

Imprebanca S.p.A., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

**7.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico e nei documenti adottato dalla Banca;
- la violazione delle misure a tutela del whistleblower;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL di riferimento, ovvero:

- il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- il CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;

d) licenziamento per motivi disciplinari.

Tali provvedimenti saranno applicati in relazione sia alla gravità dell'infrazione, sia ai seguenti ulteriori fattori che la Banca potrà considerare in concorso tra loro ovvero con prevalenza dell'uno (o degli uni) sugli altri: recidività della mancanza, probabilità di reiterazione della stessa, circostanze di luogo e di tempo in cui è stata commessa, grado della colpa o del dolo, idoneità dell'infrazione a ledere il vincolo fiduciario del rapporto e/o a recare danni, effettiva verificazione di un danno economico e/o morale e/o d'immagine alla Banca e/o ai suoi dipendenti, clienti o collaboratori, qualifica ed anzianità di servizio del dipendente.

Il **rimprovero verbale** si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Il **rimprovero scritto:** si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

La **sospensione dal servizio e dalla retribuzione:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Il **Licenziamento per motivi disciplinari**: si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni;
- violazione delle misure indicate nel modello e delle misure previste nel medesimo modello e nelle norme di legge a tutela del segnalante di una condotta illecita ai sensi della l.n. 179/2017;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite che si rivelino infondate;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite ai sensi della l. n. 179/2017.

**1) Procedimento disciplinare**

1. La Banca non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

A tale fine, il lavoratore potrà farsi assistere da un avvocato o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

2. In ogni caso, i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto della mancanza o delle mancanze che vi hanno dato causa.

3. Salvo analoghe procedure previste dai Contratti Collettivi e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

4. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

5. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

6. Non può tenersi conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti la Banca, in attesa di deliberare il provvedimento disciplinare definitivo, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Tale allontanamento, di carattere cautelativo, non costituisce provvedimento disciplinare e non è soggetto, pertanto, al limite di dieci giorni di cui all'art. 39, comma 1, lett. c) del presente Regolamento.

### 7.3 Le sanzioni nei confronti degli Esponenti Aziendali e del Collegio Sindacale e dei Revisori

Nel caso in cui un membro del Consiglio di Amministrazione di Imprebanca S.p.A. abbia:

- posto in essere un **comportamento non conforme o non adeguato** al presente Modello;
- violato le misure poste a tutela del whistleblower;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato unitamente al Collegio Sindacale dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda dell'intenzionalità e della gravità del comportamento posto in essere, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- rimprovero scritto;
- sanzione pecuniaria;
- revoca dalla carica

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

Il provvedimento del **RIMPROVERO SCRITTO** potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello ovvero in caso di adozione di un comportamento non conforme o non adeguato a tutte le suddette prescrizioni, concretandosi detto comportamento in una **lieve inosservanza delle suddette norme e/o procedure.**

Il provvedimento della **MULTA** potrà essere irrogato in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello ovvero in caso di adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, concretandosi detto comportamento in una inosservanza **tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque non grave, a condizione che da tale comportamento non siano dipese conseguenze di alcun tipo in capo a Imprebanca S.p.A.**

I casi più gravi di violazioni integranti un **notevole inadempimento** delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel Modello anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito civile e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui Imprebanca S.p.A. risulti esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, Alla **REVOCA PER GIUSTA CAUSA E CON EFFETTO IMMEDIATO DEL MANDATO**. In quest'ultima ipotesi Imprebanca S.p.A. avrà diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita posta in essere.

In caso di violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o dei Revisori, l'OdV invierà una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione non appena ne venga a conoscenza; qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'OdV, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.
L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

### 7.4 Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di Fornitori, Consulenti, Collaboratori ed Partner della Banca e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole interne della Banca, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali e/o la risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.