

ChiantiBanca



BCC

**Modello
di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D.Lgs. n. 231/2001**

INDICE DELLE REVISIONI

Versione	Descrizione	Data
1.0	Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.	24 settembre 2012
2.0	Adozione di una versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, principalmente a seguito delle modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Banca, nonché dell'introduzione nel catalogo dei reati presupposto delle seguenti fattispecie illecite: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. n. 109/2012, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati, entrambi introdotti dalla Legge n. 190/2012.	19 giugno 2014
3.0	Adozione di una versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, principalmente a seguito delle modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Banca, dell'integrazione nel catalogo dei reati presupposto della fattispecie illecita di autoriciclaggio, introdotta dalla L. 186/2014, nonché delle nuove disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (L. 68 del 22 maggio 2015) e di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio (L. 69 del 27 maggio 2015)	22 ottobre 2015
4.0	Adozione di una versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, principalmente a seguito delle modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Banca, e all'introduzione nel catalogo dei reati presupposto delle fattispecie illecite di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis del c.p.) e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis del c.c.), nonché della riformulazione del reato di corruzione tra privati (2635 del c.c.).	06 dicembre 2018
4.1	Aggiornamento del Modello in conseguenza dell'entrata in vigore di nuovi reati presupposto in alcune categorie di reato (Delitti informatici ex DL 105/2019; Contro la Pubblica Amministrazione ex L. 3/2019 e D.Lgs. 75/2020; Reati tributari ex L. 157/2019 e D.Lgs. 75/2020) e delle modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Banca; rivisitazione del sistema dei flussi informativi	5 agosto 2021

Sommario

1. Premessa.....	4
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	4
Presupposti per l'imputabilità dell'Ente	4
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ChiantiBanca	6
Requisiti generali	6
Attività propedeutica alla predisposizione del Modello.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Elementi costitutivi del Modello	6
Principi regolatori del Modello	7
Aggiornamento, modifiche e integrazione del Modello	8
4. Descrizione della Banca	8
Attività svolta.....	9
Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo.....	9
Il Sistema di controllo interno	10
5. L'Organismo di Vigilanza.....	11
Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	11
Flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza	11
Reporting periodico agli Organi Societari.....	13
6. Diffusione del Modello e Formazione delle Risorse	14
Informazione e formazione dei dipendenti	14
Il Sistema Sanzionatorio.....	15
Misure nei confronti dei lavoratori subordinati.....	16
Misure nei confronti dei Dirigenti	17
Misure nei confronti degli Amministratori	18
Misure nei confronti dei Sindaci.....	18
Misure nei confronti di soggetti terzi.....	19
7. Integrazione tra Modello e Codice Etico.....	19

1. Premessa

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) adottato dal Consiglio di Amministrazione di ChiantiBanca Credito Cooperativo – S.C. (di seguito anche “ChiantiBanca” o la “Banca”).

I destinatari del presente Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Banca e quindi i componenti degli organi sociali e del *management*, i dipendenti, nonché i soggetti ad essa esterni, i quali in virtù di rapporti commerciali prestano la loro collaborazione a ChiantiBanca (ad es.: fornitori, consulenti, clienti, *partner* commerciali). Sono, altresì, destinatari del Modello i clienti della Banca.

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche “Decreto”), a norma dell’articolo 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato (“reati presupposto”) nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità degli enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato ovvero tentato di realizzare materialmente il fatto illecito.

In particolare, il Decreto disciplina la responsabilità della persona giuridica esponendola anche a rischi di natura penale, considerando in particolare che:

- a) l’accertamento della responsabilità avviene nell’ambito del processo penale;
- b) tale responsabilità è autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato.

L’ente potrà quindi essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

Gli illeciti previsti nel Decreto sono riportati nella Parte Speciale del Modello (Sezione REATI).

Presupposti per l'imputabilità dell'Ente

I presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità sono:

- a) che un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione all’interno della sua struttura (soggetto in posizione apicale), ovvero, un soggetto sottoposto alla direzione e alla vigilanza di un apicale (soggetto in posizione sub-apicale) abbia commesso uno degli illeciti previsti dal Decreto;
- b) che l’illecito sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- c) che l’illecito commesso dalle persone fisiche costituisca espressione della politica aziendale, ovvero, derivi da una “colpa di organizzazione”.

Si evidenzia che la responsabilità dell’ente sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di illeciti da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse ovvero nel

vantaggio dell'ente.

Nel caso di commissione o di tentata commissione dei reati presupposto, il Decreto ha introdotto una responsabilità autonoma degli enti, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso l'illecito. Pertanto, in aggiunta alle sanzioni a carico del soggetto che ha commesso materialmente il fatto, sono previste le seguenti **misure sanzionatorie irrogabili all'Ente** e commisurate alla gravità dell'illecito commesso:

- a) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di 1.549.000 Euro;
- b) sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) per un periodo compreso tra tre mesi e due anni (interdizione dall'esercizio delle attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- c) confisca dell'oggetto del reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- d) pubblicazione della sentenza (nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Gli articoli 6 e 7 del citato Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevedono, tuttavia, una forma specifica di esonero. In particolare, nel caso di illeciti commessi o tentati da soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto), l'ente è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organo interno e indipendente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- c) l'Organismo di Vigilanza ha svolto la propria attività con la dovuta diligenza;
- d) chi ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente le previsioni del Modello.

Nel caso di illeciti commessi da soggetti in posizione sub-apicale (art. 7 del Decreto), l'ente è esente da responsabilità se i soggetti apicali hanno correttamente adempiuto ai propri obblighi di direzione e di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza se l'ente, prima della commissione dell'illecito, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi.

È opportuno precisare che il legislatore ha previsto l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in termini facoltativi e non obbligatori. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante l'adozione del Modello da parte dell'azienda risulti essere facoltativa, di fatto essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità per il compimento del fatto illecito.

Infine, soprattutto in termini probatori, l'esenzione può essere avvalorata anche attraverso la produzione della documentazione delle fasi volte alla definizione e formalizzazione del Modello.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ChiantiBanca

Requisiti generali

L'obiettivo di ChiantiBanca è quello di definire e implementare un proprio efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché di beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità prevista dal Decreto (artt. 6 e 7) nel caso di commissione di illeciti nell'interesse ovvero a vantaggio della Banca.

Lo scopo del Modello, integrato dal Codice Etico della Banca, è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di presidi e attività di controllo finalizzate alla riduzione del rischio che siano commessi degli illeciti da parte dei soggetti legati a vario titolo a ChiantiBanca.

Il Modello adottato dalla Banca risponde alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifiche prescrizioni volte a disciplinare il processo di formazione e attuazione delle decisioni della Banca;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, innanzitutto, a determinare una piena consapevolezza tra gli esponenti della Banca che:

- l'ipotesi di commettere qualsiasi illecito è fortemente condannata da ChiantiBanca anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni di legge e alle prescrizioni contenute nel presente Modello espone al rischio di conseguenze penalmente rilevanti non solo gli autori dell'illecito, ma anche ChiantiBanca;
- ChiantiBanca intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso una costante attività di verifica affidata all'Organismo di Vigilanza e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali nel caso di violazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel presente Modello.

Elementi costitutivi del Modello

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Banca con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di ChiantiBanca da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi (es. soci, investitori, dipendenti, fornitori, *partner* commerciali, ecc.).

La scelta del Consiglio di Amministrazione di ChiantiBanca di dotarsi di un Modello, si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Banca che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale alla gestione trasparente e corretta dell'azienda, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nel predisporre il presente documento, la Banca ha avuto a riferimento i seguenti aspetti:

- a) le indicazioni fornite dal Decreto;
- b) i principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno, desumibili dalle principali best practice di mercato;
- c) i principi generali, desumibili dalle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001” elaborate dall’associazione di categoria di riferimento (ABI), il cui ultimo aggiornamento risale al 2014;
- d) i principi enunciati dalla dottrina giurisprudenziale sul tema nonché le disposizioni delle principali sentenze e/o pronunce della magistratura italiana.

Il Modello, pertanto, è costituito da un complesso di regole, strumenti e condotte funzionali a dotare ChiantiBanca di un efficace sistema organizzativo e di gestione il cui scopo è quello di individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere dalla Banca stessa o dai soggetti sottoposti alla sua direzione e/o vigilanza.

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, il Modello si compone dei seguenti elementi:

a) Parte Generale, in cui sono individuati:

- le principali disposizioni normative previste dal Decreto;
- gli adempimenti spettanti alla Banca a fronte della “responsabilità amministrativa degli enti”;
- i principi ispiratori del Modello, nonché le sue componenti;
- il sistema disciplinare adottato dalla Banca;
- le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza;
- le attività di formazione e diffusione relative al Modello.

b) Parte Speciale contenente la *Mappatura delle attività a rischio di reato*. In particolare, nella citata Parte Speciale, si dà evidenza in merito a:

- l’individuazione delle aree e settori di attività che potrebbero registrare al loro interno la commissione di uno o più dei reati previsti dal Decreto;
- l’individuazione dei rischi specifici di reato, considerando le possibili modalità attuative (a titolo esemplificativo e non esaustivo) nelle diverse aree aziendali identificate;

c) Codice Etico, che contiene l’insieme delle regole di comportamento e deontologiche anche finalizzate alla prevenzione di condotte illecite o comunque non corrette comprese quelle volte a determinare o favorire la commissione dei reati richiamati nel Modello. In tale ottica, l’adozione di principi etici costituisce il perno del sistema di controllo interno.

d) Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza, che i soggetti apicali e sottoposti interni alla Banca sono tenuti ad inoltrare al suddetto organo, al fine di agevolare le attività di controllo e verifica poste in capo a quest’ultimo. Inoltre, l’Organismo di controllo è altresì, tenuto ad effettuare flussi informativi nei confronti degli organi societari, per segnalare l’esistenza di eventuali criticità legate all’attuazione e/o alla violazione del Modello.

Completano il Modello, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale (e che dunque dovranno essere consegnati a chi faccia richiesta di copia integrale, comprensiva degli allegati, del MOG), tutti di documenti, di formazione sia interna che esterna (ad es. della Capogruppo o di altri Organismi del Credito Cooperativo) che, ancorché non conservati agli atti dell’Organismo di Vigilanza, che vanno a formare l’insieme dei presidi e dei controlli esistenti per calmierare il rischio reato: statuto, processi, regolamenti, ordini di servizio, note operative etc., oltre al testo del Decreto Legislativo 231/2001.

Principi regolatori del Modello

Per la predisposizione e l'implementazione del proprio Modello, ChiantiBanca ha definito:

- regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e di responsabilità e livelli autorizzativi, coerenti con le mansioni attribuite;
- documentazione normativa per le singole attività aziendali.

In particolare, il *sistema delle procure e delle deleghe* prevede che:

- le procure e le deleghe conferite siano coerenti con la posizione organizzativa e aggiornate in conseguenza di eventuali variazioni della stessa;
- i poteri specificati nelle procure e nelle deleghe siano allineati e coerenti con gli obiettivi della Banca;
- il procuratore possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione e ai compiti conferiti;
- in ogni delega siano specificati i poteri del delegato e il soggetto cui il delegato riporta.

La normativa aziendale interna prevede che:

- vengano definite e regolamentate le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività aziendali identificate a rischio di commissione di reati;
- sia garantita, ove possibile, l'oggettività dei processi decisionali;
- siano definite le attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli della Banca dei principi generali e delle procedure specifiche, al fine di minimizzare la manifestazione dei reati previsti dalle disposizioni normative;
- sia garantita la separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Tale principio deve temperare l'obiettivo di efficiente gestione dell'attività aziendale;
- sia garantita la tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo), volta ad assicurare che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- sia predisposto un efficace sistema dei controlli interni a più livelli, che assicuri un'adeguata e tempestiva attività di monitoraggio sulla completezza, veridicità, correttezza e accuratezza delle informazioni e dei dati circolarizzati all'interno della Banca e all'esterno di essa, nonché la riservatezza nella trasmissione degli stessi.

Aggiornamento, modifiche e integrazione del Modello

Il Modello è aggiornato almeno annualmente e comunque in occasione di modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale e/o nello scenario normativo di riferimento.

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso, così come eventuali aggiornamenti del Codice Etico della Banca, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ChiantiBanca.

La Banca si impegna a una tempestiva diffusione di tutti gli aggiornamenti del presente Modello e del Codice Etico ai propri Amministratori, Azionisti, ai membri dell'Organo di controllo interno, ed ai dipendenti. Il Modello, nella sua Parte Generale, potrà inoltre essere portato a conoscenza anche dei fornitori, dei collaboratori esterni e dei clienti, mediante pubblicazione sul sito web.

4. Descrizione della Banca

Attività svolta

ChiantiBanca Credito Cooperativo S.c. è una società cooperativa a mutualità prevalente con sede legale nel Comune di Monteriggioni (Provincia di Siena).

La Banca ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nei confronti dei Soci e di terzi non Soci. Inoltre ChiantiBanca, in conformità alle disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza, emette obbligazioni e altri strumenti finanziari e svolge attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto terzi.

La Banca opera, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, nei territori dei Comuni di Monteriggioni e di San Casciano in Val di Pesa, nelle sedi secondarie di Montalcino e Pisa, e nei Comuni ove la Banca ha proprie succursali nonché nei comuni a essi limitrofi.

ChiantiBanca aderisce alla Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo e per il tramite di questa alla Federazione Nazionale e alla associazione nazionale di rappresentanza del movimento cooperativo.

Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo

Il presente Modello si affianca alle scelte organizzative effettuate dalla Banca in tema di *Corporate Governance* la cui struttura si ispira al principio secondo cui dotarsi di un sistema di regole di governo societario, assicurando maggiori livelli di trasparenza e affidabilità, genera al contempo più elevati standard di efficienza.

La Banca nell'ottica di assicurare nel tempo dispositivi di governo societario, processi decisionali e una struttura organizzativa adeguata, ha provveduto ad adottare un modello di *governance* di tipo "tradizionale", la cui struttura è incentrata su un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale e un Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione di ChiantiBanca, nominato dall'Assemblea dei soci, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Banca e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea dei Soci.

In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione assicura la sana e prudente gestione della Banca, nella prospettiva della continuità e dello sviluppo ed ha la responsabilità primaria di determinare e perseguire gli obiettivi strategici. E' inoltre responsabile del Sistema dei Controlli Interni, in qualità di organo con funzione di supervisione strategica e di organo con funzione di gestione, cui concorre anche il Direttore Generale. In particolare, definisce e approva le politiche in materia di sistema dei controlli interni, coerentemente con il livello di rischio accettato e con gli orientamenti strategici; in tale ambito, approva la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i compiti e le responsabilità loro assegnati, nonché le modalità di coordinamento, di scambio informativo e di collaborazione fra le stesse.

Il Comitato Esecutivo, composto da membri del Consiglio di Amministrazione e da questo nominati, provvede a deliberare nelle materie delegate dall'organo con funzione di supervisione strategica e a riferire periodicamente allo stesso sull'attività svolta. Le principali attività svolte da tale organo riguardano prevalentemente:

- l'erogazione del credito;
- la classificazione del credito e le delibere ai fini del recupero;
- le spese per acquisti e rimborsi;
- le condizioni economiche da applicare alla clientela;
- la gestione del portafoglio titoli di proprietà.

Il Direttore Generale è il responsabile gerarchico della struttura organizzativa, dà esecuzione alle

delibere dell'Organo Amministrativo e del Comitato Esecutivo attuando le soluzioni organizzative, operative e di controllo finalizzate ad assicurare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento dei processi di lavoro.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento.

Tale organo ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF. E' tenuto ad accertare l'adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

I doveri del Collegio Sindacale mettono in evidenza l'ampiezza dei suoi compiti, tali da farne il perno del Sistema dei Controlli Interni della Banca.

Il sistema di *governance* nella sua interezza, riveste particolare importanza in quanto identifica le strutture organizzative fondamentali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite, necessarie per un'efficace attuazione del Modello.

Il Sistema di controllo interno

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca rappresentato dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative, mira ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

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

La Banca, pertanto, in coerenza con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, ha individuato le seguenti quattro macro tipologie di controllo:

- *controlli di linea*, diretti ad assicurare il corretto svolgimento dell'operatività giornaliera e delle singole transazioni economiche. Tale attività di controllo è effettuata dalle stesse unità organizzative (di business o di supporto) o incorporati nelle procedure informatiche, ovvero eseguiti nell'ambito delle attività di back office;
- *controlli sulla gestione dei rischi*, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole strutture produttive con gli obiettivi di rischio rendimento assegnati;
- *controlli di conformità*, costituiti da politiche e procedure in grado di individuare, valutare, controllare e gestire il rischio conseguente al mancato rispetto di leggi, provvedimenti delle Autorità di Vigilanza e norme di autoregolamentazione, nonché di qualsiasi altra norma applicabile alla Banca;
- *revisione interna*, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Tale funzione è svolta da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive.

Tale sistema dei controlli interni è sottoposto periodicamente a ricognizione ed adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto normativo di riferimento.

5. L'Organismo di Vigilanza

Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, che gode di autonomia finanziaria avendo ricevuto dal CdA massima disponibilità a far fronte ad ogni motivata richiesta di fondi per lo svolgimento della sua attività indipendentemente dalla individuazione di uno specifico budget, è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Comitato dei Sindaci circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare alle strutture della Banca, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le segnalazioni;
- valutare le eventuali segnalazioni;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari a seguito di violazioni del Modello 231.

Per completezza si riportano qui di seguito le indicazioni dettate dalla Capogruppo sulle principali responsabilità ascrivibili all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001:

“L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito alternativamente anche “OdV”), ove presente presso le singole Entità del GBCI, vigila sull'efficace attuazione, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dalla normativa in parola e sulla sua adeguatezza a prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto del Decreto. Al fine di adempiere alle proprie responsabilità in materia, l'OdV propone e verifica le iniziative più idonee a diffondere presso gli Organi Aziendali, tra il personale e i fornitori di beni e servizi del GBCI la conoscenza ed il rispetto del Codice Etico di Gruppo e del modello suddetto. L'OdV per l'adempimento dei compiti allo stesso attribuiti, può avvalersi del supporto delle Funzioni Aziendali di Controllo per ottenere informazioni, in possesso di queste ultime, in merito alla valutazione dei rischi in relazione agli ambiti di proprio interesse. Le Funzioni Aziendali di Controllo forniscono all'Organismo di Vigilanza informazioni su particolari violazioni o carenze rilevanti riscontrate nelle materie di interesse durante lo svolgimento delle proprie attività pianificate”.

Flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Per avere la massima efficienza operativa, all'OdV deve essere garantito l'accesso senza restrizioni e senza obbligo di preavviso a tutte le informazioni aziendali che lo stesso reputi rilevanti per la sua attività. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto, viene istituito l'obbligo di informazione verso l'OdV affinché tale Organo possa vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello. Devono essere segnalate senza ritardo all'OdV (c.d. flussi “straordinari” o “violazioni”):

- le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione degli illeciti ex D. Lgs. n. 231/2001, compreso l'avvio di un procedimento giudiziario a carico dei destinatari del Modello per i reati previsti dal Decreto stesso;
- le violazioni o potenziali violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello, nonché della normativa aziendale interna cui tale documento rinvia e del Codice Etico adottato dalla Banca;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da ogni Autorità Giudiziaria, dai quali emerga lo svolgimento di indagini per illeciti ai sensi del Decreto in cui possa essere coinvolta la Banca;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ai sensi del Decreto;
- i procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni comminate nei confronti dei dipendenti in materia di D.Lgs. 231/2001, oppure i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni devono essere trasmesse direttamente all'OdV, indifferentemente:

- > all'indirizzo *e-mail* dedicato e riservato: organismodivigilanza@chiantibanca.it
- > all'indirizzo di posta: Organismo di Vigilanza di ChiantiBanca, c/o la Direzione Generale di ChiantiBanca Credito Cooperativo S. C., Piazza Arti e Mestieri 1, C.A.P. 50026 San Casciano in Val di Pesa (FI).

o ai diversi indirizzi che sono stati fatti conoscere alla Struttura attraverso Ordine di Servizio.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa, al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine.

La segnalazione dovrà riportare le seguenti informazioni:

- processo "sensibile" nel cui ambito è stata commessa la violazione (se conosciuto);
- fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato) (se conosciuta);
- Unità Organizzativa/personale interno coinvolto;
- enti/figure esterne coinvolte;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti da promuovere. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata e conservata.

Oltre al delineato sistema informativo, la Banca ha istituito, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001, canali che consentono ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), D. Lgs. n. 231/2001, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni anonime e circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 stesso, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (cfr. "*Regolamento interno in materia di Whistleblowing*").

La Banca si riserva di emanare sanzioni disciplinari nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Al fine di garantire l'anonimato del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, la Banca ha istituito "canali informativi dedicati" verso i soggetti interni preposti alla raccolta e valutazione delle segnalazioni, di cui uno cartaceo ed uno informatico.

Inoltre, la Banca non tollera e vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevenendo sanzioni disciplinari in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

ChiantiBanca, quindi, si riserva di adottare tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, prevedendo altresì sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Inoltre, è fatto obbligo a tutta l'Organizzazione di trasmettere tempestivamente all'OdV le comunicazioni (c.d. flussi "ordinari") concernenti:

- eventuali *report*, allegati alla comunicazione stessa, predisposti dai Responsabili delle Funzioni aziendali nell'ambito dello svolgimento delle attività di controllo affidate, dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto ai dettami del Decreto stesso;
- i verbali predisposti da esponenti degli Enti Pubblici – quali, ad esempio, Guardia di Finanza, ASL o altre Autorità di Vigilanza - nell'ambito di ispezioni dagli stessi condotte presso le sedi della Banca (a prescindere dal fatto che a seguito delle verifiche condotte siano emersi o meno rilievi);
- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio, le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto con la Pubblica Amministrazione che non sia tra quelli rilevati come in essere al momento della predisposizione dell'analisi di rischio); ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo della Banca, delle attività dalla stessa svolte, del sistema di deleghe e poteri di firma adottato, nonché della normativa aziendale interna;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Sono previsti, infine, ulteriori flussi informativi, periodici o ad evento, indirizzati all'Organismo di Vigilanza a cura delle Funzioni aziendali secondo scadenze predefinite (per maggiori dettagli si rinvia al documento "*Flussi informativi verso/da l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001*").

Tali flussi informativi, ritenuti rilevanti in tema di *compliance* della Banca al Decreto e riportati a conclusione delle Parti Speciali del presente Modello, sono trasmessi all'indirizzo *e-mail* sopra riportato, dedicato e riservato all'Organismo di Vigilanza.

Si evidenzia che i Responsabili di Funzione sono, altresì, tenuti a comunicare all'OdV tutte quelle informazioni che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento delle funzioni di tale Organo.

Reporting periodico agli Organi Societari

L'ODV invia al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, con cadenza annuale, una Relazione nella quale dare menzione delle segnalazioni ricevute, delle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dalle funzioni competenti, dei suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e dello stato di realizzazione di interventi migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione e, più in generale, ogni elemento ritenuto di interesse per salvaguardare la adeguatezza ed idoneità del Modello 231. Tale obbligo potrà essere assolto mediante consegna di copia dei verbali dei lavori dell'Organismo che hanno trattato tali problematiche.

L'OdV trasmette altresì al Consiglio di Amministrazione il piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo (*Audit Plan*).

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia e all'efficienza del Modello; potrà, altresì, in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio

Sindacale qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (elettronico o cartaceo) presso la Banca o presso uno dei componenti dell'Organismo, da individuarsi a cura dell'organismo medesimo.

6. Diffusione del Modello e Formazione delle Risorse

Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di ChiantiBanca garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire nell'organizzazione. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nei processi a rischio e in ogni caso, l'attività di comunicazione e informazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato nell'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Direttore Generale, con il Responsabile della Funzione Personale e con i Responsabili delle altre Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello; particolare attenzione deve essere attribuita alla formazione dei dipendenti in posizione apicale.

L'adozione del presente Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati a tutti i dipendenti al momento della loro approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Deve essere garantita ai componenti degli organi statutari ed ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche sulla rete *intranet* aziendale, la documentazione costituente il Modello.

La Banca, pertanto, utilizza idonei strumenti di comunicazione che saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari ed i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Banca, inoltre, consegna ai nuovi assunti un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Codice Etico ed il Modello.

Il dipendente è tenuto a rilasciare alla Banca una dichiarazione sottoscritta ove attesti la ricezione del *set* informativo, nonché la conoscenza degli elementi principali del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'eventuale attribuzione di funzioni di rappresentanza della Banca. Le iniziative di formazione potranno svolgersi attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati ovvero a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici (es. video conferenza, *e-learning*). Al termine di ciascuna sessione di formazione è opportuno prevedere la compilazione di un *test* di apprendimento da parte di tutti i partecipanti

La Banca, quindi provvede allo sviluppo di un adeguato programma di formazione attraverso corsi di

formazione che prevedono i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori

Infine, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza monitorare e verificare l'effettivo svolgimento delle attività di comunicazione e formazione, prestando ove richiesto/necessario la propria collaborazione alle varie strutture aziendali, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello in tutte le sue parti.

Il Sistema Sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Banca.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Banca in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

Nella definizione del sistema sanzionatorio, è necessario tenere conto dei seguenti fattori:

- il sistema deve operare in base al principio della gradualità, comminando sanzioni proporzionate alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio della Banca;
- il sistema non può prescindere dal rispetto della legislazione vigente, in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile (Sanzioni disciplinari).

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

In caso di violazione del Modello si avvia una procedura di accertamento delle responsabilità del dipendente interessato. In particolare, il soggetto deputato predispone un verbale sui fatti accaduti e procede con la trasmissione dello stesso al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e al Responsabile della Funzione Personale. Qualora dall'attività di accertamento emerga un'effettiva violazione dovuta alla responsabilità del dipendente, il Consiglio di Amministrazione delibera le relative

sanzioni disciplinari, identificate nel rispetto del principio di gradualità, la cui concreta applicazione è affidata al Responsabile della Funzione Personale. In ogni caso gli esiti della procedura di accertamento sono tempestivamente comunicate all'OdV.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare da parte dei dipendenti soggetti al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per i dipendenti del Credito Cooperativo, Casse Rurali e Artigiane, a cui ci si riporta integralmente.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 "Sanzioni Disciplinari" della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui alla sezione "provvedimenti disciplinari" del suddetto CCNL, e precisamente:

1. rimprovero verbale;
2. biasimo scritto;
3. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
4. licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo);
5. licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In particolare, incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale** il dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti dalle procedure, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Banca con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

Incorre nel provvedimento del **biasimo scritto** il dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Banca con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di ChiantiBanca, arrechi danno alla Banca o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni della Banca, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Banca o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Banca con ordini di servizio o altro mezzo idoneo".

Incorre nel provvedimento del **licenziamento per notevoli inadempimenti** degli obblighi contrattuali del lavoratore (**giustificato motivo**) il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di una condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per la Banca.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento** per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa) il dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Banca nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la Banca.

Il sistema delle sanzioni previste nei confronti dei lavoratori subordinati si completa con la possibilità per la Banca di prevedere riduzioni della retribuzione variabile riconosciuta ai dipendenti proporzionali alla gravità di eventuali comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, salvo che per il richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 10 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e di comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità e di autonomia del dipendente, al grado della colpa, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, alla frequenza delle mancanze, nonché alla gravità delle medesime, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Banca può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto, a seguito della condotta censurata.

Si rileva, inoltre, che il CCNL di riferimento prevede che quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Banca, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario. L'allontanamento temporaneo comporta il diritto in ogni caso alla retribuzione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dei Responsabili della Funzione Legale e della Funzione Personale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il vertice aziendale.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti di ChiantiBanca, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Banca provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del

Lavoro (CCNL) per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità del Dirigente, al grado della colpa, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, alla frequenza delle mancanze, nonché alla gravità delle medesime, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Banca può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Decreto, a seguito della condotta censurata.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori della Banca, l'OdV informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le più opportune iniziative.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli Amministratori sono parametricate alla gravità dell'infrazione commessa. In capo agli Amministratori è possibile applicare le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria da 1.000 Euro a 15.000 Euro;
- la revoca di una o più deleghe;
- la destituzione dalla carica nei casi in cui la violazione è talmente grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario esistente tra l'Amministratore e la Banca.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dal Codice Civile, convocando l'Assemblea dei Soci per proporre la revoca dell'Amministratore ai sensi dell'art. 2383, co. 3, c.c. ("Nomina e revoca degli amministratori") e l'eventuale azione di responsabilità.

Le sanzioni previste dalla Banca per i propri Amministratori nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, si presuppone che l'Amministratore all'atto della nomina si impegni contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite ("sanzioni convenzionali").

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e lo stesso Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno i più opportuni provvedimenti.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei Sindaci sono parametricate alla gravità dell'infrazione commessa.

In capo ai Sindaci è possibile applicare le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria da 1.000 Euro a 5.000 Euro;
- la destituzione dalla carica nei casi in cui la violazione è talmente grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario esistente tra il Sindaco e la Banca.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dal Codice Civile, convocando l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare immediatamente dal mandato il Sindaco inadempiente ex art. 2400, co. 2, c.c. ("Nomina e cessazione dall'ufficio del Collegio Sindacale") nell'attesa delle misure deliberate dall'Assemblea dei soci.

Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell'art.

2397 c.c. ("Composizione del Collegio"), la Banca provvederà altresì alla segnalazione agli Organi Competenti alla tenuta del relativo Albo.

Relativamente al sistema sanzionatorio adottato dalla Banca nei confronti dei Sindaci, valgono le considerazioni effettuate al paragrafo precedente con riferimento alla natura "convenzionale" delle sanzioni previste.

Misure nei confronti di soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di soggetti terzi con cui la Banca entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari (fornitori, consulenti, clienti, etc.) potrà essere sanzionata subordinatamente alla sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali con le quali si prevede l'impegno della controparte commerciale a rispettare la normativa vigente e i contenuti dei documenti in analisi.

In tali ipotesi, sarà cura della Banca consegnare al terzo, a meno che non sia pubblicato sul sito web, copia del Codice Etico e della Parte Generale del Modello 231.

7. Integrazione tra Modello e Codice Etico

Nonostante il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, presenti una portata diversa rispetto al Codice Etico adottato da ChiantiBanca, le regole di comportamento contenute nei due documenti sono tra loro integrate.

Sotto tale profilo, infatti:

- il **Codice Etico** enuncia i valori e i principi di "deontologia aziendale" che la Banca riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei principali portatori di interesse o *stakeholder* (ad es.: azionisti, amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti, clienti), coerentemente con quanto contenuto nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo promulgata dalla Federazione Nazionale;

- il **Modello** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Banca, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo).