



**BANCA**  
**CAPASSO**  
**ANTONIO**

[www.bancacapasso.it](http://www.bancacapasso.it)

Banca Capasso Antonio S.p.a.

ABI 03047.8 BIC CAOTIT31XXX

CF, P.IVA e n. iscriz. Reg. Impr. Caserta 00095310611

Iscritta all'Albo delle Banche al n. 543.9.0

Aderente al Fondo Interbancario di tutela dei Depositi

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Codice LEI: 815600154F8F91CF6B05

Titolo del documento:

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**Ex D.Lgs 231/2001**

**Box informativo del documento**

Versione	Data di produzione	Approvato dal CDA del	Valido dal	Info Documento
3.0	29012018	29012018	30012018	Rivisitazione del testo
4.0	27092019	27092019	28092019	Sostituzione allegato 1
5.0	28092020	29092020	30092020	Integrazione di reati non indicati nella versione precedente

Indice	
<b>Riferimenti.</b> .....	5
<b>Premessa.</b> .....	11
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.</b> .....	11
<b>a) Responsabilità amministrativa degli enti/società.</b> .....	11
<b>b) I reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.</b> .....	12
<b>c) Le sanzioni del d.lgs. n. 231/2001.</b> .....	13
<b>i. Le sanzioni irrogabili all'ente/società.</b> .....	13
<b>d) L'adozione del Modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa.</b> .....	15
<b>ii. I Reati e gli Illeciti commessi dai Soggetti Apicali.</b> .....	15
<b>iii. I Reati e gli Illeciti commessi dai Soggetti Sottoposti.</b> .....	15
<b>iv. L'efficace attuazione del Modello.</b> .....	15
<b>e) Fonti del Modello: Linee guida di Confindustria e dell'ABI.</b> .....	16
<b>2. IL MODELLO DELLA BANCA CAPASSO ANTONIO S.p.A. ex D.LGS n. 231/2001.</b> .....	17
<b>3. LA FUNZIONE DEL MODELLO E I PRINCIPI ISPIRATORI.</b> .....	17
<b>a) Destinatari.</b> .....	19
<b>b) Percorso metodologico di definizione del Modello.</b> .....	20
<b>c) Mappatura delle attività di rischio-reato.</b> .....	20
<b>d) Individuazione dei processi aziendali a rischio e strumentali.</b> .....	22
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).</b> .....	22
<b>e) Requisiti.</b> .....	23
<b>v. Requisiti soggettivi di eleggibilità.</b> .....	23
<b>vi. Autonomia e indipendenza.</b> .....	24
<b>vii. Professionalità.</b> .....	24
<b>viii. Continuità di azione.</b> .....	25
<b>f) Composizione e nomina dell'OdV.</b> .....	25
<b>g) Definizione dei compiti e dei poteri dell'OdV.</b> .....	26
<b>h) Reporting dell'OdV.</b> .....	27
<b>i) Flussi informativi nei confronti dell'OdV.</b> .....	28
<b>5. Sistema disciplinare/sanzionatorio.</b> .....	31
<b>a) Principi generali</b> .....	32
<b>b) Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti.</b> .....	33
<b>i. Aree professionali e quadri direttivi.</b> .....	33
<b>ii. Personale dirigente.</b> .....	34

<b>c) Provvedimenti per inosservanza da parte degli amministratori della Banca Capasso .....</b>	<b>34</b>
<b>d) Provvedimenti per inosservanza da parte dei soggetti esterni destinatari del Modello .....</b>	<b>35</b>
<b>6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>35</b>
<b>a) Formazione ai dipendenti.....</b>	<b>35</b>
<b>b) Diffusione del Modello.....</b>	<b>36</b>
<b>7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>36</b>
<b>ALLEGATO 1: Reati presupposti ex d.lgs. n. 231/2001 .....</b>	<b>38</b>

## **Riferimenti.**

1) 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" (GU n.140 del 19/06/2001), entrato in vigore dal 04/07/2001, e le successive modificazioni ed integrazioni come meglio di seguito indicate:

- **26/09/2001:**

- Il DECRETO-LEGGE 25 settembre 2001, n. 350 (in G.U. 26/09/2001, n.224), convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409 (in G.U. 24/11/2001, n. 274) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-bis.

- **15/04/2002:**

- Il DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2002, n. 61 (in G.U. 15/04/2002, n.88) ha disposto (con l'art. 3, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-ter.

- **15/06/2002:**

- Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 maggio 2002, n. 115 (in SO n.126, relativo alla G.U. 15/06/2002, n.139) ha disposto (con l'art. 299) l'abrogazione dell'art. 75.

- **27/01/2003:**

- La LEGGE 14 gennaio 2003, n. 7 (in G.U. 27/01/2003, n.21) ha disposto (con l'art. 3, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-quater.

- **13/02/2003:**

- Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione dell'art. 80.
- Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione dell'art. 81.
- Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione dell'art. 85.
- Il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 novembre 2002, n. 313 (in SO n.22, relativo alla G.U. 13/02/2003, n.36) ha disposto (con l'art. 52) l'abrogazione della lettera b) del comma 1 dell'art. 85.

- **04/08/2003:**

- Il DECRETO 26 giugno 2003, n. 201 (in G.U. 04/08/2003, n.179) ha disposto (con l'art. 8, comma 1) la modifica dell'art. 6, comma 3.

- **23/08/2003:**
  - La LEGGE 11 agosto 2003, n. 228 (in G.U. 23/08/2003, n.195) ha disposto (con l'art. 5) l'introduzione dell'art. 25-quinquies.
- **27/04/2005:**
  - La LEGGE 18 aprile 2005, n. 62 (in SO n.76, relativo alla G.U. 27/04/2005, n.96) ha disposto (con l'art. 9, comma 3) l'introduzione dell'art. 25-sexies.
- **28/12/2005:**
  - La LEGGE 28 dicembre 2005, n. 262 (in SO n.208, relativo alla G.U. 28/12/2005, n.301) ha disposto (con l'art. 31) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera r).
  - La LEGGE 28 dicembre 2005, n. 262 (in SO n.208, relativo alla G.U. 28/12/2005, n.301) ha disposto (con l'art. 39, comma 5) la modifica dell'art. 25-ter.
- **18/01/2006:**
  - La LEGGE 9 gennaio 2006, n. 7 (in G.U. 18/01/2006, n.14) ha disposto (con l'art. 8, comma 1) l'introduzione dell'art.25-quater.1.
- **15/02/2006:**
  - La LEGGE 6 febbraio 2006, n. 38 (in G.U. 15/02/2006, n.38) ha disposto (con l'art. 10, comma 1, lettera a) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera b); (con l'art. 10, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c).
- **10/08/2007:**
  - La LEGGE 3 agosto 2007, n. 123 (in G.U. 10/08/2007, n.185) ha disposto (con l'art. 9, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-septies.
- **14/12/2007:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 21 novembre 2007, n. 231 (in SO n.268, relativo alla G.U. 14/12/2007, n.290) ha disposto (con l'art. 63, comma 3) l'introduzione dell'art. 25-octies.
- **04/04/2008:**
  - La LEGGE 18 marzo 2008, n. 48 (in SO n.79, relativo alla G.U. 04/04/2008, n.80) ha disposto (con l'art. 7, comma 1) l'introduzione dell'art. 24-bis.
- **30/04/2008:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 (in SO n.108, relativo alla G.U. 30/04/2008, n.101) ha disposto (con l'art. 300, comma 1) la modifica dell'art. 25-septies.
- **24/07/2009:**
  - La LEGGE 15 luglio 2009, n. 94 (in SO n.128, relativo alla G.U. 24/07/2009, n.170) ha disposto (con l'art. 2, comma 29) l'introduzione dell'art. 24-ter.
- **31/07/2009:**

- La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176) ha disposto (con l'art. 15, comma 7, lettera a) la modifica dell'art. 25-bis, commi 1, 2, l'introduzione della lettera f-bis) e la modifica della rubrica.
- La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176) ha disposto (con l'art. 15, comma 7, lettera c) l'introduzione dell'art. 25-novies.
- La LEGGE 23 luglio 2009, n. 99 (in SO n.136, relativo alla G.U. 31/07/2009, n.176) ha disposto (con l'art. 15, comma 7, lettera b) l'introduzione dell'art. 25-bis.1.
- **14/08/2009:**
  - La LEGGE 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/08/2009, n.188) ha disposto (con l'art. 4, comma 1) la modifica dell'art. 25-novies.
- **30/12/2009:**
  - La LEGGE 23 dicembre 2009, n. 191 (in SO n.243, relativo alla G.U. 30/12/2009, n.302) ha disposto (con l'art. 2, comma 218) la modifica dell'art. 18, comma 2.
- **01/08/2011:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177) ha disposto (con l'art. 2, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-undecies.
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177), nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-decies.
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 7 luglio 2011, n. 121 (in G.U. 01/08/2011, n.177), nel modificare l'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/8/2009, n. 188), ha conseguentemente disposto (con l'art. 2, comma 1) la modifica dell'art. 25-novies.
- **14/11/2011:**
  - La LEGGE 12 novembre 2011, n. 183 (in SO n.234, relativo alla G.U. 14/11/2011, n.265) ha disposto (con l'art. 14, comma 12) l'introduzione del comma 4-bis all'art. 6.
- **25/07/2012:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 16 luglio 2012, n. 109 (in G.U. 25/07/2012, n.172) ha disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-duodecies.
- **13/11/2012:**
  - La LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265) ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera a)) la modifica dell'art. 25, comma 3 e rubrica.
  - La LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 (in G.U. 13/11/2012, n.265) ha disposto (con l'art. 1, comma 77, lettera b)) l'introduzione della lettera s-bis) all'art. 25-ter, comma 1.
- **31/08/2013:**

- Il DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101 (in G.U. 31/08/2013, n.204), convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n. 255), ha disposto (con l'art. 12, comma 5-bis) l'introduzione del comma 1-bis all'art. 53.
- **22/03/2014:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2014, n. 39 (in G.U. 22/03/2014, n.68) ha disposto con l'art. 3, comma 1) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera c).
- **17/12/2014:**
  - La LEGGE 15 dicembre 2014, n. 186 (in G.U. 17/12/2014, n.292) ha disposto (con l'art. 3, comma 5, lettera a)) la modifica dell'art. 25-octies, comma 1; (con l'art. 3, comma 5, lettera b)) la modifica della rubrica dell'art. 25-octies.
- **28/05/2015:**
  - La LEGGE 22 maggio 2015, n. 68 (in G.U. 28/05/2015, n.122) ha disposto (con l'art. 1, comma 8, lettera a)) la modifica dell'art. 25-undecies, comma 1, lettere a) e b), l'introduzione delle lettere da c) a g) all'art. 25-undecies, comma 1 e del comma 1-bis all'art. 25-undecies.
- **30/05/2015:**
  - La LEGGE 27 maggio 2015, n. 69 (in G.U. 30/05/2015, n.124) ha disposto (con l'art. 12, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, alinea; (con l'art. 12, comma 1, lettera b)) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera a); (con l'art. 12, comma 1, lettera c)) l'introduzione della lettera a-bis) all'art. 25-ter, comma 1; (con l'art. 12, comma 1, lettera d)) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera b); (con l'art. 12, comma 1, lettera e)) l'abrogazione della lettera c) dell'art. 25-ter, comma 1.
- **03/11/2016:**
  - La LEGGE 29 ottobre 2016, n. 199 (in G.U. 03/11/2016, n.257) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la modifica dell'art. 25-quinquies, comma 1, lettera a).
- **30/03/2017:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2017, n. 38 (in G.U. 30/03/2017, n.75) ha disposto (con l'art. 6, comma 1) la modifica dell'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis).
- **04/11/2017:**
  - La LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 (in G.U. 04/11/2017, n.258) ha disposto (con l'art. 30, comma 4) l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all'art. 25-duodecies.
- **27/11/2017:**
  - La LEGGE 20 novembre 2017, n. 167 (in G.U. 27/11/2017, n.277) ha disposto (con l'art. 5, comma 2) l'introduzione dell'art. 25-terdecies.
- **14/12/2017:**



- La LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 (in G.U. 14/12/2017, n.291) ha disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6.
- **16/01/2019:**
  - La LEGGE 9 gennaio 2019, n. 3 (in G.U. 16/01/2019, n.13) ha disposto (con l'art. 1, comma 9, lettera a)) la modifica dell'art. 13, comma 2; (con l'art. 1, comma 9, lettera b)) la modifica dell'art. 25, commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all'art. 25; (con l'art. 1, comma 9, lettera c)) la modifica dell'art. 51, commi 1 e 2.
- **16/05/2019:**
  - La LEGGE 3 maggio 2019, n. 39 (in G.U. 16/05/2019, n.113) ha disposto (con l'art. 5, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies.
- **21/09/2019:**
  - Il DECRETO-LEGGE 21 settembre 2019, n. 105 (in G.U. 21/09/2019, n.222) convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 (in G.U. 20/11/2019, n. 272) ha disposto (con l'art. 1, comma 11-bis) la modifica dell'art. 24-bis, comma 3.
- **26/10/2019:**
  - Il DECRETO-LEGGE 26 ottobre 2019, n. 124 (in G.U. 26/10/2019, n.252) ha disposto (con l'art. 39, commi 2 e 3) l'introduzione e la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies; è stato convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n. 301); ha disposto (con l'art. 39, commi 2 e 3) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies.
- **20/11/2019:**
  - La LEGGE 18 novembre 2019, n. 133 (in G.U. 20/11/2019, n.272) ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105 (in G.U. 21/09/2019, n. 222).
- **24/12/2019:**
  - La LEGGE 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n.301) ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (in G.U. 26/10/2019, n. 252).
- **15/07/2020:**
  - Il DECRETO LEGISLATIVO 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177) ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 24, comma 1 e rubrica e l'introduzione del comma 2-bis all'art. 24; ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica; ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera c)) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies, commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all'art. 25-quinquiesdecies; ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera d)) l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies.

- 2) Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001.**
- 3) Linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (d.lgs. n. 231/2001).**
- 4) Banca d'Italia, Circolare n. 285 recante "Disposizioni di vigilanza per le banche" del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti.**

## **Premessa.**

La Banca Capasso Antonio S.p.A. (di seguito, per brevità, anche solo Banca o Banca Capasso), tenuto conto dell'oggetto sociale statutariamente garantito, è particolarmente sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività. La Banca Capasso, fatti salvi i poteri espressamente delegati dallo Statuto e da deleghe interne tempo per tempo vigenti, identifica nel Consiglio di Amministrazione l'organo di centralità decisionale, ovvero l'organo con funzione di supervisione strategica, cui afferisce in via diretta ed indiretta la gestione ordinaria e straordinaria della Banca stessa.

Scopo del Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (di seguito anche Modello) è la predisposizione di un sistema organico e strutturato di norme di comportamento, procedure ed attività di controllo che, ad integrazione del Codice Etico, dei sistemi di gestione e controllo adottati, consenta di prevenire il rischio di commissione di reato configurabile ai sensi del d.lgs. 231/2001.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.**

### **a) Responsabilità amministrativa degli enti/società.**

La responsabilità amministrativa da reato delle Società, e degli Enti in genere, è stata introdotta dal d.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e discende da alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti citati, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/società o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso/a e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente/società è diretta e si aggiunge a quella personale della persona fisica che ha commesso il reato. La finalità perseguita dal legislatore è di imputare conseguenze sanzionatorie, per gli illeciti penali previsti, direttamente all'ente/società, comminando alla stessa sanzioni, di varia gradazione ed in prevalenza pecuniarie, anche al fine di prevenire nella commissione dei reati.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione in genere, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Una ancor più spiccata funzione di prevenzione è affidata al sistema di esonero della responsabilità per l'ente/società di cui appresso.

## **b) I reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente/società, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal d.lgs. 231/2001 (e successive modificazioni ed integrazioni). Si elencano di seguito le classi di reato ora ricompresi nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001 e di leggi speciali ad integrazione dello stesso (per l'elenco di dettaglio si rimanda all'Allegato 1):

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio, modificati con l. n. 190/2012 (artt. 24 e 25).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla l. n. 48/2008 (art. 24-bis).
3. Delitti di criminalità organizzata introdotti dalla l. n. 94/2009 (art. 24 ter).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla l. n. 409/2001 e modificati con l. n. 99/2009 (art. 25-bis).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla l. n. 99/2009 (art. 25-bis.1).
6. Reati societari, introdotti dal d.lgs. 61/2002 e modificati dalla l. n. 262/2005 e dalla l. n. 190/2012 (art. 25-ter).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla l. 7/2003 (art. 25 quater).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla l. n. 7/2006 (art. 25-quater.1).
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la l. n. 38/2006 (art. 25 quinquies).
10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla l. n. 62/2005 e modificati dalla l. n. 262/2005 (art. 25-sexies).
11. Reati transnazionali, introdotti dalla l. n. 146/2006.
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla l. n. 123/2007 (art. 25-septies).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal d.lgs. 231/2007 (art. 25-octies).
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla l. n. 99/2009 (art. 25-novies).
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotto dalla l. n. 116/2009 (art. 25-decies).
16. Reati ambientali, introdotti nel d.lgs. 231/2001 dal d.lgs. n. 121/2011 (art 25-undecies).
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotti nel d.lgs. 231/2001 dal d.lgs. n. 109/2012 (art 25-duodecies).

18. Art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia).

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

20. Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari).

21. Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando)

### **c) Le sanzioni del d.lgs. n. 231/2001.**

Il sistema sanzionatorio descritto dal d.lgs. n. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive che possono essere comminate solo laddove espressamente previsto, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'ente/società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente/società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni dell'ente/società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato/a.

### **i. Le sanzioni irrogabili all'ente/società.**

Nello specifico, a carico dell'ente/società che ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse sono stati compiuti i reati, sono irrogabili (art. 9 del d.lgs. n. 231/2001) le seguenti misure sanzionatorie:

- **sanzione pecuniaria:** si applica ogniqualvolta è riconosciuta la responsabilità dell'ente/società ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Per determinati reati se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente/società è di rilevante entità "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto". Il Decreto prevede altresì l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, allorché l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente/società 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/società ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso. Infine, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui l'ente/società abbia adottato un Modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi. Del pagamento della sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'ente/società, 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/società;
- **sanzione interdittiva:** si applica per alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traduce:
  - 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.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente/società – 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;

- pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando all'ente/società viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'ente/società, ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l'ente/società ha la sede principale.

#### **d) L'adozione del Modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 prevede una forma di "esonero" (c.d. "condizione esimente") dell'ente/società dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, a seconda che il reato sia commesso dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Sottoposti.

##### **ii. I Reati e gli Illeciti commessi dai Soggetti Apicali.**

Per i Reati commessi da Soggetti Apicali l'ente/società, per essere esente da colpa, dovrà dimostrare che (art. 6, co. 1 del d.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- 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;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al secondo punto.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente/società possa essere esclusa.

##### **iii. I Reati e gli Illeciti commessi dai Soggetti Sottoposti.**

Per i reati commessi da Soggetti Sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, l'ente/società è responsabile se la "commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza" dei Soggetti Apicali, inosservanza che è in ogni caso esclusa "se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi".

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

##### **iv. L'efficace attuazione del Modello.**

Come detto, l'art. 6, co. 1 del d.lgs. n. 231/2001 prevede la cosiddetta "condizione esimente", ovvero le condizioni che l'ente/società deve dimostrare per non essere imputabile della responsabilità ai

sensi del d.lgs. n. 231/2001. In particolare, l'ente/società non risponde della responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001 se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Di conseguenza, la mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità per l'ente/società, ma il Modello dev'essere implementato nel rispetto delle seguenti condizioni previste dall'art. 6, co. 2 del d.lgs. n. 231/2001:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente/società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Inoltre, il Modello deve rispondere al requisito dell'efficacia attuazione. Detto requisito, come previsto dall'art. 7, co. 4 del d.lgs. n. 231/2001, richiede:
  - la verifica periodica nonché l'eventuale modifica del Modello, ogniqualvolta l'ente/società modifichi la propria struttura organizzativa o l'oggetto delle attività sociali o si rilevino significative violazioni delle prescrizioni;
  - la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **e) Fonti del Modello: Linee guida di Confindustria e dell'ABI.**

Il Modello di organizzazione e gestione può essere adottato sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative degli enti/società, comunicati al Ministero della Giustizia, che di concerto con i ministri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, co. 3). Le Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (31/03/2008 modificate a marzo 2014), ritenute idonee a rispondere alle esigenze delineate dal d.lgs. n. 231/2001, forniscono un utile riferimento per la costruzione del Modello e per la composizione dell'organismo di controllo, in quanto contengono una serie di indicazioni e misure, utili alle imprese ed associazioni, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale.

Da parte sua, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), alla luce della previsione legislativa, ha predisposto un documento espressamente riferito al settore bancario. Tale documento è diviso in due parti: la prima, nella quale si è proceduto a dare un sintetico quadro del sistema delineato dal



d.lgs. n. 231/2001; la seconda, nella quale sono proposte delle linee guida dalle quali le singole banche possono trarre spunto per la predisposizione dei propri modelli organizzativi. Alla luce di quanto sopra esposto, la Banca Capasso, nella predisposizione del presente Modello, ha preso spunto e tenuto in considerazione i contenuti delle Linee guida predisposte sia da Confindustria sia specificatamente dall'ABI, considerando peraltro tali contenuti nell'ambito della metodologia di risk assessment & gap analysis adottata dalla Banca Capasso stessa nell'aggiornamento del presente Modello.

## **2. IL MODELLO DELLA BANCA CAPASSO ANTONIO S.p.A. ex D.LGS n. 231/2001.**

La Banca Capasso, in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ha ritenuto doveroso provvedere all'adozione del Modello, aggiornato con l'elenco dei reati presupposto al 12 dicembre 2017 con l'inserimento dei provvedimenti di cui alla l. 16/2017, rispetto al precedente adottato in data 30/10/2013 (CdA n. 621/23), successivamente aggiornato rispettivamente il 27/02/2015 (CdA n. 647/25), il 28/01/2016 (C.d.A. n. 662/21) e il 10/02/2017 (CdA n. 680/6) approvandolo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2018 in conformità al disposto dell'art. 6 co. 1, let. a) del d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello è costituito da una "Parte generale" e dalle "Parte speciali" di seguito elencate:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione.**
- B. Reati Societari.**
- C. Reati Transnazionali.**
- D. Reati in materia di Salute e Sicurezza su Lavoro.**
- E. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.**
- F. Reati tributari

## **3. LA FUNZIONE DEL MODELLO E I PRINCIPI ISPIRATORI.**

I principi e le regole contenuti nel Modello adottato dalla Banca Capasso intendono far acquisire ai soggetti (componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, ecc.) che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Banca Capasso stessa, e la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di reati, la piena consapevolezza che determinati comportamenti possano costituire illecito penale e che la loro commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi della Banca stessa anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del

reato comporta l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge ma anche sanzioni di tipo civile, disciplinare o di altra natura.

La Banca Capasso, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività svolta e alla possibilità di reagire tempestivamente, si pone in condizione di prevenire la commissione dei reati e/o di irrogare agli autori le sanzioni che si renderanno opportune. Fondamentali appaiono a tal fine i compiti affidati all'Organismo di Vigilanza, deputato a svolgere il controllo sull'operato delle persone nell'ambito dei processi cc.dd. "sensibili". Nella predisposizione del presente Modello, la Banca Capasso ha tenuto conto delle regole operative e dei sistemi di controllo esistenti ed operanti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui predetti Processi Sensibili.

Pertanto, il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al d.lgs. n. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governance e dal Sistema dei Controlli Interni (SCI) in essere.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca Capasso anche in relazione ai reati da prevenire, sono stati individuati i seguenti:

- la normativa italiana tempo per tempo vigente;
- il Sistema dei Controlli Interni, il Sistema Informativo e la Continuità Operativa;
- le regole di corporate governance;
- il sistema di deleghe e poteri;
- lo Statuto, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa;
- il Codice Etico<sup>1</sup>;
- le regole operative inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema sanzionatorio/disciplinare.

I principi e le regole di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati in modo dettagliato nel presente Modello ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Il Modello della Banca Capasso si ispira a principi cardini quali:

**A. i requisiti indicati dal d.lgs. n. 231/2001 e in particolare:**

- l'attribuzione ad un OdV di tipo monocratico del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello stesso anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001;

---

<sup>1</sup> Il Codice Etico ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione e contiene le regole volte a garantire che i comportamenti dei soggetti destinatari siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto, nonché ad evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e illeciti amministrativi inclusi nell'elenco del d.lgs. n.231/2001.

- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente relativo aggiornamento periodico;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli associativi delle regole comportamentali e delle procedure interne.

**B. i principi generali di un adeguato sistema dei controlli interni e in particolare:**

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del d.lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la disciplina delle attività e dei controlli nell'ambito dell'operatività.

Inoltre, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si tiene conto della priorità derivante dalla significatività delle aree sensibili e dalla probabilità di commissione dei reati. Il sistema di prevenzione deve essere tale, da non poter essere aggirato, se non fraudolentemente e, per quanto riguarda i reati colposi, da non risultare gravemente carente.

**a) Destinatari.**

I principi e le disposizioni del Modello adottato dalla Banca Capasso devono essere rispettati da tutti i soggetti interni alla Banca, nonché da tutti i soggetti esterni che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Banca Capasso per la realizzazione delle proprie attività, intendendosi per:

- soggetti interni:
  - i componenti degli Organi sociali della Banca Capasso;
  - tutto il Personale della Banca Capasso intendendosi per tale:
    - i dipendenti subordinati, compreso il top management (o vertice aziendale o alta direzione);
- gli eventuali collaboratori legati da contratto dipendente a termine (inclusi ad es. i collaboratori a progetto e in stage);
- soggetti esterni, nei limiti del rapporto in essere con la Banca Capasso, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - eventuali lavoratori autonomi o parasubordinati;
  - eventuali professionisti (legali esterni, consulenti tecnici di parte, etc.);
  - eventuali consulenti;
  - eventuali agenti;
  - eventuali fornitori;

- eventuali partner commerciali.

La Banca Capasso richiede ai soggetti esterni il rispetto del Modello, nonché del Codice Etico, mediante idonea documentazione di presa visione dello stesso e l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi in essi riportati.

Con specifico riferimento ai partner commerciali, inoltre, la Banca Capasso verifica che i principi etici su cui si basano le attività degli stessi risultino allineati a quelli di cui al presente Modello e al Codice Etico.

L'insieme dei soggetti interni e dei soggetti esterni costituisce i "Destinatari" del Modello stesso.

### **b) Percorso metodologico di definizione del Modello.**

Il d.lgs. n. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, co. 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente/società individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel d.lgs. n. 231/2001 stesso.

Di conseguenza, la Banca Capasso ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività.

Nell'ambito di tale verifica, la Banca Capasso ha analizzato la propria struttura organizzativa individuando i soggetti delegati alla gestione della Banca stessa evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate le aree aziendali a rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 (c.d. "Attività sensibili"), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "Processi strumentali/sensibili").

### **c) Mappatura delle attività di rischio-reato.**

Sulla base dell'analisi condotta, le aree ritenute a rischio all'interno della Banca Capasso riguardano, in particolar modo, i reati previsti dagli articoli del d.lgs. n. 231/2001 di seguito indicati:

1. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24, d.lgs. n. 231/2001) (art. aggiunto dalla l. n. 48/2008, modificato dai d.lgs. n. 7 e 8/2016).
2. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.l. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla l. n. 409/2001; modificato dalla l. n. 99/2009; modificato dal d.lgs. n. 125/2016].
3. Reati societari (art. 25-ter, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 61/2002, modificato dalla l. n. 190/2012, dalla l. n. 69/2015 e successivamente dal d.lgs. n. 38/2017].
4. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla l. n. 123/2007].

5. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 231/2007; modificato dalla l. n. 186/2014].
6. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla l. n. 99/2009].
7. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla l. n. 116/2009].
8. Reati ambientali (art. 25-undecies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121/2011, modificato dalla l. n. 68/2015].
9. Reati transnazionali (l. n. 146/2006 modificata dalla l. n. 236/2016) [costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].
10. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 124/2019, modificato dalla l. n. 157/2019 e dal d.lgs. n. 75/2020].

Il rischio, invece, di commissione dei reati di cui:

- all'art. 24 d.lgs. n. 231/2001 ("Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico");
- all'art. 24-ter, d.lgs. n. 231/2001 aggiunto dalla l. n. 94/2009, modificato dalla l. n. 69/2015 e successivamente dalla l. n. 236/2016 ("Delitti di criminalità organizzata");
- all'art. 25, d.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla l. n. 190/2012] ("Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione");
- all'art. 25-bis 1, d.lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dalla l. n. 99/2009] (Delitti contro l'industria e il commercio);
- all'art. 25-quater, d.lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dalla l. n. 7/2003] (Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- all'art. 583-bis c.p. – art. 25 quater 1, d.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla l. n. 7/2006] (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- all'art. 25-quinquies, d.lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dalla l. n. 228/2003; modificato dalla l. n. 199/2016 e successivamente dalla l. n. 236/2016 e poi ancora dalla l. n. 14/2017] (Delitti contro la personalità individuale);
- all'art. 25-sexies, d.lgs. n. 231/2001 [articolo aggiunto dalla l. n. 62/2005] (Reati di abuso di mercato);
- all'art. 25-duodecies, d.lgs. n. 231/2001[articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012 e modificato dalla l. n. 161/2017] (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);

- all'art. 25-terdecies, d.lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla l. n. 167/2017] (Razzismo e xenofobia);
- all'art. 25-quaterdecies, d.lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla l. n. 39/2019] (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati)
- all'art. 25-sexiesdecies, d.lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dal d.lgs. n. 75/2020] (Contrabbando),

è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione dell'attività svolta dalla Banca e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati dal Codice Etico della Banca Capasso medesima che vincola tutti i suoi Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.

Le principali "Aree di Attività a Rischio" identificate sono quelle di seguito riportate:

- 1. Rapporti di profilo istituzionale.**
- 2. Gestione degli acquisti di beni servizi, conferimenti incarichi, stipula di contratti d'opera.**
- 3. Gestione delle assunzioni di personale dipendente e collaboratori.**
- 4. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività.**
- 5. Gestione delle risorse finanziarie.**

#### **d) Individuazione dei processi aziendali a rischio e strumentali.**

Per ciascuna delle fattispecie di reato rilevate come applicabili sono stati individuati all'interno della Banca Capasso i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni, gli strumenti e/o mezzi per la commissione del reato e precisamente:

1. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
2. Acquisti beni e servizi;
3. Omaggi e liberalità;
4. Sponsorizzazioni Eventi;
5. Amministrazione, Controllo e Gestione;
6. Selezione, assunzione e gestione del personale;
7. Gestione dei Sistemi Informativi.

#### **4. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).**

Il d.lgs. n. 231/2001, ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente/società, richiede l'istituzione di un organo di controllo interno (Organismo di Vigilanza anche denominato OdV), dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, a cui è affidato il compito di vigilare

sull'efficacia reale del Modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001, sull'adeguatezza e sul rispetto dello stesso.

In particolare, con riferimento alle Linee guida di Confindustria e dell'ABI volte alla costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, di seguito si descrivono le attività tipiche che l'OdV deve svolgere per un'adeguata vigilanza e un corretto monitoraggio del Modello stesso.

### **e) Requisiti.**

#### **v. Requisiti soggettivi di eleggibilità.**

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza (o responsabile dell'OdV stesso in caso di organo monocratico) è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti/responsabile dell'OdV della Banca Capasso:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Banca o su società eventualmente dalla stessa controllate;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della l. n. 1423/1956 o della l. n. 575/1965 e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno dei delitti previsti dal regio decreto n. 267/1942 (legge fallimentare);
  - per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del c.c. (società e consorzi);
  - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
  - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica,
  - contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - 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;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231/2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

## **vi. Autonomia e indipendenza.**

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite:

- dal posizionamento, indipendente da qualsiasi funzione, all'interno della struttura organizzativa aziendale;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV o del suo responsabile in caso di organo monocratico;
- dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale (o Alta Direzione) attribuite all'OdV;
- dalla insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale, delle attività poste in essere dall'OdV;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento;
- da specifici poteri di spesa in capo all'OdV, sulla base di un budget annuale.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV e alla struttura della quale esso eventualmente si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che esso stesso (o uno dei suoi componenti in caso di organo non monocratico) possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Nell'esercizio delle proprie funzioni l'OdV (membri o responsabile in caso di organo monocratico) non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con la Banca derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

In tali ipotesi il membro dell'OdV, in caso di organo non monocratico, è tenuto ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e deve astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

In caso di organo monocratico, il responsabile dovrà, senza indugio, interessare il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

## **vii. Professionalità.**

L'Organismo di Vigilanza (anche in caso di organo monocratico) deve essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo stesso.

In particolare, i componenti dell'OdV (anche in caso di organo monocratico) devono possedere una consistente esperienza aziendale, maturata all'interno della Banca Capasso ovvero in società con



connotazioni simili per quanto attiene l'attività svolta e devono, altresì, eventualmente ricoprire cariche dirigenziali apicali.

L'OdV può essere coadiuvato dalle funzioni interne della Banca Capasso, per gli ambiti di competenza ed in primis della Funzione di Compliance, con il supporto della Funzione di Internal Audit per porre in essere verifiche specifiche.

Ove necessario, l'OdV può eventualmente avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

### **viii. Continuità di azione.**

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

### **f) Composizione e nomina dell'OdV.**

In attuazione di quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001 e in coerenza con le norme statutarie, il Consiglio di Amministrazione della Banca Capasso nomina l'Organismo di Vigilanza al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Si evidenzia che l'art. 14, co. 12 della l. n. 183/2011 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001, all'art. 6, il co. 4-bis, che recita "nelle società di capitali, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)".

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV (o del responsabile in caso di organo monocratico) può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La durata in carica dell'OdV coincide, ove non diversamente previsto, con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato e i suoi eventuali membri possono essere rieletti.

Al fine di assicurare l'operatività dell'OdV anche nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente (o dello stesso responsabile in caso di organo monocratico), il Consiglio di Amministrazione nomina altresì un componente supplente (o responsabile supplente in caso di organo monocratico), che subentra al componente effettivo (o responsabile effettivo in caso di organo monocratico) che si venga a trovare in una delle predette situazioni.

In considerazione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione della Banca Capasso ha affidato il ruolo di OdV ad un organo monocratico.

Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un apposito Regolamento, approvato dal medesimo Organismo.

In ossequio a quanto previsto dal d.l.gs. n. 231/2001, è necessario che l'OdV 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.

### **g) Definizione dei compiti e dei poteri dell'OdV.**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- vigilare costantemente sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni pervenute dai Destinatari del Modello nonché da soggetti tenuti al rispetto dei principi etici societari ed alle norme specifiche di cui al Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni del Modello, coordinandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- vigilare, a seguito dell'accertata violazione del Modello, sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare;
- curare l'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli organi societari competenti, ovvero laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Banca, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- vigilare, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 231/2007, sull'osservanza delle norme contenute in detto decreto, relative alla prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo;
- assolvere gli obblighi di comunicazione previsti dal secondo comma dell'art. 52 del d.lgs. n. 231/2007;
- verificare l'attuazione del piano di formazione del personale di cui al successivo capitolo;
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività sopra specificate.

Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV può avvalersi del supporto di altre funzioni interne della Banca e/o eventualmente di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario, senza necessità di ottenere specifiche autorizzazioni da parte del vertice societario.

Il Consiglio di Amministrazione dà incarico all'OdV di curare l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali del Modello, dei compiti dell'OdV stesso e dei suoi poteri.

I componenti dell'OdV (o il responsabile in caso di organo monocratico), nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al Consiglio di Amministrazione).

I componenti dell'OdV (o il responsabile in caso di organo monocratico) assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Inoltre, gli stessi si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al d.lgs. n. 196/2003 ("Codice Privacy") e successive modifiche ed integrazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

#### **h) Reporting dell'OdV.**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della Banca Capasso.

L'OdV riferisce al predetto Consiglio annualmente, in merito alle seguenti tematiche:

- esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Banca Capasso e/o delle modalità di svolgimento delle attività, che richiedono aggiornamenti del Modello (tale segnalazione ha luogo qualora non si sia previamente proceduto a sottoporla al Consiglio stesso al di fuori della relazione annuale);
- resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e degli eventuali protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- provvedimenti disciplinari ed alle sanzioni eventualmente applicate dalla Banca, con riferimento alle violazioni delle previsioni del Modello e degli eventuali protocolli;
- rendiconto delle spese sostenute;
- attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei propri poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato della Banca Capasso.

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

### **i) Flussi informativi nei confronti dell'OdV.**

#### ***ix. Flussi informativi ad evento.***

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Modello e dagli eventuali protocolli di decisione, che ne costituiscono parte integrante. Sono istituiti in proposito obblighi di comunicazione, gravanti sugli Organi sociali, su tutto il Personale della Banca Capasso, sui Responsabili delle Strutture Organizzative e, in generale, sui Destinatari del Modello.

In particolare, i Responsabili delle Strutture Organizzative, che svolgono attività sensibili in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare all'OdV, con la necessaria tempestività ed in forma scritta, ogni informazione riguardante:

- l'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali e ogni informazione relativa alla struttura organizzativa della Banca Capasso e sue eventuali variazioni (ad esempio modifiche dell'organigramma aziendale);
- eventuali documenti di reporting predisposti dalle Strutture Organizzative/Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. n. 231/2001 o delle previsioni del Modello e dei protocolli di decisione;
- eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e dei protocolli di decisione, l'applicazione di sanzioni ovvero eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni;
- eventuali 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 i reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Banca Capasso;
- eventuali contenziosi attivi e passivi in corso per responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231/01, quando la controparte sia un ente o un soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- eventuali visite, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: Guardia di Finanza, ASL, INPS, INAIL ecc.) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- eventuali segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni (es. rapine), che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi;

- eventuali sentenze di condanna di dipendenti della Banca Capasso a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del d.lgs. n. 231/2001;
- eventuali contestazioni per omessa segnalazione di operazione sospetta ai sensi della normativa antiriciclaggio;
- eventuali operazioni aventi una registrazione tardiva in Archivio Unico Informatico (ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 231/2007).
- Tutti i Destinatari del Modello devono inoltre segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:
- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
- le violazioni o le presunte violazioni del Modello o degli eventuali protocolli di decisione;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la Banca Capasso alle sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Le terze parti, interne o esterne alla Banca Capasso, sono tenute a informare immediatamente l'OdV nel caso in cui le stesse ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Banca Capasso una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Detto obbligo deve essere specificato, a cura della struttura competente, nei contratti che legano tali soggetti alla Banca Capasso.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e negli eventuali protocolli di decisione rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate, anche in forma anonima, e pervenire all'OdV tramite una delle seguenti modalità:

- casella di posta elettronica:
  - a. organismodivigilanza@bancacapasso.com
- posta cartacea, anche in forma anonima, al seguente indirizzo:
  - a. Organismo di Vigilanza Banca Capasso Antonio S.p.A. Piazza Termini, 1 – 81011 Alife (CE)

Alternativamente la segnalazione può essere riferita al proprio responsabile il quale avrà cura di trasmetterla tempestivamente all'OdV secondo le modalità citate.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, comprese quelle anonime purché presentino elementi fattuali, e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro circa la riservatezza della loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca Capasso o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per dieci anni, in conformità alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 196/2003, in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'OdV e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ovvero i Responsabili delle Strutture Organizzative della Banca Capasso, nell'ambito delle responsabilità agli stessi attribuite ai sensi della normativa interna tempo per tempo vigente, sono tenuti a comunicare all'OdV:

- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del presente Modello;
- ogni cambiamento avente a oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance della Banca Capasso.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare/sanzionatorio di cui al successivo capitolo.

L'OdV provvede a disciplinare con proprio Regolamento il trattamento delle segnalazioni pervenute secondo i canali di comunicazione sopra elencati, definendo specifici criteri di valutazione in funzione della tipologia delle stesse. In caso di segnalazioni anonime, queste possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante fatti salvi eventuali obblighi di legge.

I suddetti obblighi informativi a carico dei Destinatari del Modello, si aggiungono ai più ampi obblighi previsti dalla normativa interna adottata dalla Banca Capasso in materia di segnalazione di "comportamenti illegittimi".

### ***x. Flussi informativi periodici***

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi ad esempio dalle Funzioni Internal Audit, Conformità, Antiriciclaggio, Risorse Umane, etc., nonché dal Datore di Lavoro/Committente ai sensi del d.lgs. n. 81/2008. In particolare, e a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo:

- la Funzione Internal Audit trasmette relazioni semestrali, contenenti un'informativa circa le verifiche svolte, le principali risultanze, le azioni riparatrici poste in essere dalle funzioni, gli ulteriori interventi di controllo in programma nel semestre successivo, in linea con il Piano Annuale di Audit. Laddove ne ravvisi la necessità, l'OdV richiede alla funzione di Internal Audit copia dei report di dettaglio per i punti specifici che ritiene di voler meglio approfondire;
- la Funzione Compliance trasmette relazioni semestrali, contenenti un'informativa circa l'esito dell'attività svolta in relazione all'adeguatezza ed al funzionamento del Modello, le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure (avvalendosi, a tal fine, della collaborazione della funzione Organizzazione) nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati (inclusi quelli formativi) ed al loro stato di realizzazione;
- la Funzione Antiriciclaggio trasmette relazioni semestrali, contenenti un'informativa circa l'esito dell'attività svolta in relazione alle attività di prevenzione e gestione del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo, nonché agli interventi correttivi e migliorativi pianificati (inclusi quelli formativi) ed al loro stato di realizzazione;
- il Datore di Lavoro e il Committente ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 trasmette una relazione annuale contenente l'esito delle attività svolte in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza;
- la Funzione Risorse Umane trasmette un flusso di rendicontazione con cadenza semestrale concernente i provvedimenti disciplinari comminati al personale dipendente nel periodo di riferimento.

Inoltre, l'OdV definisce una serie di obblighi informativi periodici a carico di alcune Strutture Organizzative della Banca Capasso, in ragione delle specifiche attribuzioni organizzative di cui esse sono titolari e, di conseguenza, delle attività sensibili nelle quali le stesse sono coinvolte.

Infine, nel normale svolgimento delle proprie funzioni e in ragione di considerazioni "risk-based", l'OdV della Banca Capasso si riserva di definire flussi informativi (ad evento o periodici) diversi da quelli sopra elencati.

## **5. Sistema disciplinare/sanzionatorio.**

Di seguito si definisce il sistema disciplinare/sanzionatorio inerente esclusivamente alle violazioni delle regole e dei principi di controllo e di comportamento definiti nel Modello di organizzazione,

gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla Banca Capasso, fatte salve le sanzioni previste dalla Banca stessa per altre tipologie di infrazioni.

### **a) Principi generali**

L'art. 6, co. 2, lett. e) e l'art. 7, co. 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, l'adozione di un adeguato sistema disciplinare che sanzioni le violazioni dei principi contenuti nel presente Modello rappresenta un requisito imprescindibile per una piena ed efficace attuazione del Modello stesso.

La definizione di uno specifico sistema di sanzioni, oltre a prevenire la commissione di infrazioni, consente all'Organismo di Vigilanza di esercitare la funzione di vigilanza con maggiore efficienza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello stesso.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello (ivi compresi il Codice Etico e quelle procedure e norme interne che eventualmente possono formare parte integrante del Modello stesso), da parte dei dipendenti e dei soggetti esterni.

Su tale presupposto, la Banca Capasso adotterà nei confronti:

- del personale dipendente, il sistema sanzionatorio stabilito dal Codice disciplinare della Banca stessa e dalle leggi che regolano la materia;
- di tutti i soggetti esterni, i provvedimenti stabiliti dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dall'OdV, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti, a seguito di riscontrate violazioni del presente Modello (ivi compresi il Codice Etico e quelle procedure e norme interne che eventualmente possono formare parte integrante del Modello stesso), sono affidati al Responsabile delle Risorse Umane; questi sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta ed effettuati gli opportuni approfondimenti, è chiamato a determinare e ad adottare il relativo provvedimento disciplinare.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono affidati alla funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità della condotta, ovvero a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato la violazione del Modello. Le sanzioni sono applicate in conformità all'art. 7 della l. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), al CCNL vigente all'interno della Banca Capasso, nonché al Codice disciplinare della Banca stessa.



Pertanto, nel deliberare sulla sanzione applicabile al caso concreto, la Banca Capasso deve considerare la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato dirigenziale e non dirigenziale), la specifica disciplina legislativa e contrattuale, nonché i seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia dell'illecito perpetrato;
- circostanza in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- eventuale recidività del soggetto.

L'OdV, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti, monitora costantemente i procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché gli interventi nei confronti dei soggetti esterni.

In applicazione dei suddetti criteri, viene stabilito il seguente sistema sanzionatorio.

## **b) Provvedimenti per inosservanza da parte dei dipendenti.**

### **i. Aree professionali e quadri direttivi.**

Al personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi sono applicabili i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale, in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello;
- rimprovero scritto, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni, in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle attività sensibili, di 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;
- licenziamento per giustificato motivo, in caso di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001;

- licenziamento per giusta causa, in caso di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero
- risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

## **ii. Personale dirigente.**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Banca Capasso, costituendo Modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Banca Capasso delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la Funzione interna della Banca Capasso avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti vigente e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Banca Capasso.

## **c) Provvedimenti per inosservanza da parte degli amministratori della Banca Capasso**

Nel caso in cui la violazione del Modello sia posta in essere da un componente del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione, con astensione del soggetto responsabile della violazione, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca in via cautelare degli eventuali poteri delegati nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Nell'ipotesi in cui a commettere la violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione e, in assenza dei soggetti coinvolti, non sia possibile adottare una decisione con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Nel caso in cui il

responsabile della violazione sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rinvia a quanto previsto dalla legge in tema di urgente convocazione dell'Assemblea dei Soci.

#### **d) Provvedimenti per inosservanza da parte dei soggetti esterni destinatari del Modello**

Ogni comportamento in violazione del Modello o che sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001, posto in essere da fornitori, consulenti, collaboratori, agenti e partner commerciali, comunque denominati, ovvero da altri soggetti terzi collegati alla Banca Capasso medesima da un rapporto contrattuale di lavoro non dipendente, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Banca.

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

### **a) Formazione ai dipendenti.**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Banca Capasso garantire a tutti i Destinatari del Modello la conoscenza dei principi e delle disposizioni in esso contenuti.

La Banca Capasso persegue, attraverso un adeguato programma di formazione aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

Al fine di garantire un'efficace attività di formazione, la Banca Capasso promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del loro coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Gli interventi formativi, che potranno essere erogati in modalità e-learning o in aula hanno ad oggetto:

- una parte generale, indirizzata a tutti i dipendenti, volta a illustrare il quadro normativo di riferimento della responsabilità amministrativa degli Enti e i contenuti generali del Modello;
- una parte specifica, differenziata per aree di attività dei dipendenti, diretta a illustrare le attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto e i relativi protocolli contenuti nella parte speciale del Modello;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione all'evoluzione del contesto normativo e del Modello.

La partecipazione ai corsi formativi è obbligatoria e deve essere documentata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'Organismo di Vigilanza, per il tramite delle preposte funzioni aziendali, raccoglie e archivia le evidenze relative all'effettiva partecipazione ai suddetti interventi formativi.

Periodicamente, in coerenza con l'evoluzione della normativa di riferimento e con le modifiche della struttura organizzativa aziendale, si procede alla reiterazione dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione alle prescrizioni dello stesso, secondo modalità indicate dall'OdV al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca, in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Ad ogni modo, è compito 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 frequenza e alle misure adottate nei confronti di quanti non li frequentino senza giustificato motivo.

### **b) Diffusione del Modello.**

Le modalità di comunicazione del Modello adottato dalla Banca Capasso devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle Linee guida ABI, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Obiettivo della Banca Capasso è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Banca in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine è previsto l'accesso diretto ad una sezione apposita della intranet aziendale e del sito web istituzionale della Banca Capasso, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di d.lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, avvalendosi delle strutture competenti, alle quali è assegnato il compito di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del d.lgs. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività della Banca Capasso, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto della Banca Capasso medesima.

## **7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello adottato dalla Banca Capasso costituiscono, in conformità all'espressa previsione legislativa, una responsabilità in capo al Consiglio di

Amministrazione della Banca stessa. L'efficacia del Modello è garantita pertanto dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

Costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione della Banca Capasso, infatti, l'adozione, l'attuazione, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello adottato conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Banca, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- modifiche relative alla struttura organizzativa della Banca Capasso e alle aree di business della stessa;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'OdV a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- evoluzioni normative, dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

A tal fine, l'OdV ha il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione della Banca la necessità di procedere a modifiche o aggiornamenti del Modello.

Resta fermo il principio che il potere di aggiornare il Modello può competere all'Amministratore Delegato della Banca Capasso, su specifica delega del Consiglio di Amministrazione della stessa o ai sub-delegati, per le modifiche non sostanziali del Modello, ovvero per quelle dovute a riorganizzazioni e conseguente riassegnazione a nuove strutture di attività a rischio reato, o per modifiche di carattere formale (ridenominazione di attività/strutture).

## **ALLEGATO 1: Reati presupposti ex d.lgs. n. 231/2001**

(aggiornato alla data del 28 maggio 2019 (ultimo provvedimento inserito: Legge 3 maggio 2019, n. 39)

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017].
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016].
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015].
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019].
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016].
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009].
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017].
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale
9. e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003].
10. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006].
11. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016].
12. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005].
13. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018].