

# CASSA RURALE VAL DI FIEMME

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

***Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”***

**Aggiornato con delibera**

**del Consiglio di Amministrazione del 04/11/2025**

## MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO

<b>Delibera del Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Oggetto della modifica e/ o integrazione</b>
17/01/2019	Prima adozione
22/10/2020	Aggiornamento
26/07/2022	Aggiornamento
23/01/2024	Aggiornamento
17/12/2024	Aggiornamento
04/11/2025	Aggiornamento

## INDICE

<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. LA VAL DI FIEMME CASSA RURALE BANCA DI CREDITO COOPERATIVO</b> .....	<b>7</b>
2.1. <i>Introduzione</i> .....	7
2.2. <i>L'organizzazione della Val di Fiemme Cassa Rurale</i> .....	7
2.2. <i>L'attività svolta dalla Val di Fiemme Cassa Rurale</i> .....	11
<b>3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>11</b>
3.1. <i>Introduzione</i> .....	11
3.2. <i>Le fattispecie di reato</i> .....	12
<b>4. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA</b> .....	<b>14</b>
4.1. <i>I modelli di organizzazione, gestione e controllo ec d.lgs. 231/2001</i> .....	14
4.2. <i>Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01</i> .....	15
4.3. <i>Il Risk Assessment condotto dalla Banca</i> .....	16
4.4. <i>Adozione ed Evoluzione del Modello</i> .....	16
4.5. <i>Funzione del Modello</i> .....	17
4.6. <i>Predisposizione e aggiornamento del Modello</i> .....	17
<b>5. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>19</b>
5.1. <i>La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	19
5.2. <i>Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)</i> .....	20
5.3. <i>I flussi periodici all'ODV</i> .....	21
5.4. <i>I controlli sui flussi periodici all'ODV</i> .....	22
<b>6. I PROTOCOLLI INTERNI E I COMITATI</b> .....	<b>23</b>
<b>7. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>23</b>
7.1. <i>Selezione del Personale</i> .....	23
7.2. <i>Scelta dei Consulenti esterni</i> .....	23
7.3. <i>Comunicazione del Modello</i> .....	24
7.4. <i>Formazione</i> .....	24
<b>8. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>24</b>
8.1. <i>Procedimento sanzionatorio</i> .....	25
8.2. <i>Misure nei confronti del Personale dipendente</i> .....	25
8.3. <i>Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della Banca</i> .....	28
8.4. <i>Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori</i> .....	28
<b>SEZIONE SECONDA</b> .....	<b>29</b>
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>30</b>
<b>STRUTTURA ED OBIETTIVI</b> .....	<b>30</b>
<i>Principi generali di comportamento</i> .....	31
<i>Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate</i> .....	31
<i>Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto</i> .....	32
<b>PROTOCOLLI DI PARTE SPECIALE</b> .....	<b>33</b>

## Sezione prima

### PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o MOGC) ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Cassa Rurale Val di Fiemme ed è volto a prevenire la realizzazione dei reati presupposti previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Cassa Rurale Val di Fiemme è composto da:

- **Parte Generale** che espone i principi e le linee guida adottate;
- **Parte Speciale** nella quale sono elencati i reati previsti ex d.lgs. 231/2001, le attività sensibili a rischio che la Cassa Rurale Val di Fiemme ha identificato in relazione ai reati presupposti, nonché i principi guida e i protocolli operativi specifici a cui la Cassa Rurale Val di Fiemme deve attenersi;

Costituiscono **inoltre parte integrante** del Modello, pur non essendovi allegati, i richiamati:

- **Codice Etico**, adottato dalla Cassa Rurale Val di Fiemme, contenente una serie di principi di "deontologia aziendale" che la CR Val di Fiemme riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza dei propri esponenti e di tutti i suoi dipendenti, nonché di coloro che, anche dall'esterno, cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- **Regolamento Disciplinare** della CR Val di Fiemme e **Regolamento interno** con principi generali di comportamento;
- **Regolamenti e mappature di processo per ciascuna Unità Operativa**, nella versione vigente, adottati al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.

### 1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D.Lgs. 231/2007** o **Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- **L. 146/06:** la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato

transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);

- **Modello 231:** il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Cassa Rurale Val di Fiemme, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri "soggetti abilitati" ai sensi del Decreto Legislativo n. 58/1998, ossia Cassa Rurale Val di Fiemme d'Italia e Consob;
- **Autorità:** si intendono le Autorità di Vigilanza e altre Autorità;
- **Banca:** Cassa Rurale Val di Fiemme
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, nonché nel Direttore Generale
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001)
- **Destinatari:** (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima; (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- **Dipendenti o Personale dipendente:** tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti);
- **Disposizioni interne:** insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla Banca;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per (i) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e (ii) i dirigenti delle Banche di

Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;

- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Codice o Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della Banca, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della Banca;
- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e il Collegio Sindacale;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri (vedi Allegato);
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24bis, 24 ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25 octies-1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies e 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdeciesm, art. 25-duodevicies e art. 26 del Decreto ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006;

## **2. LA VAL DI FIEMME CASSA RURALE - BANCA DI CREDITO COOPERATIVO**

### **2.1. Introduzione**

La Cassa Rurale Val di Fiemme Banca di Credito Cooperativo Società Cooperativa è nata ufficialmente il 1 dicembre 2017 dalla fusione di due precedenti Istituti: la Cassa Rurale di Fiemme e la Cassa Rurale Centrofiemme - Cavalese.

La Cassa Rurale Val di Fiemme costituisce il vertice del movimento del Credito Cooperativo della sua Valle, generato in realtà storiche ed economiche ben lontane da quelle attuali.

La sua storia è intrecciata con quella della comunità locale ed ha segnato la crescita e lo sviluppo dell'intera popolazione, affrontando le nuove sfide lanciate da un mercato sempre più in mutamento e cercando pertanto di rispondere sempre alle nuove esigenze dei suoi clienti.

La CR Val di Fiemme è parte del Gruppo Bancario Cooperativo avente come Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Spa.

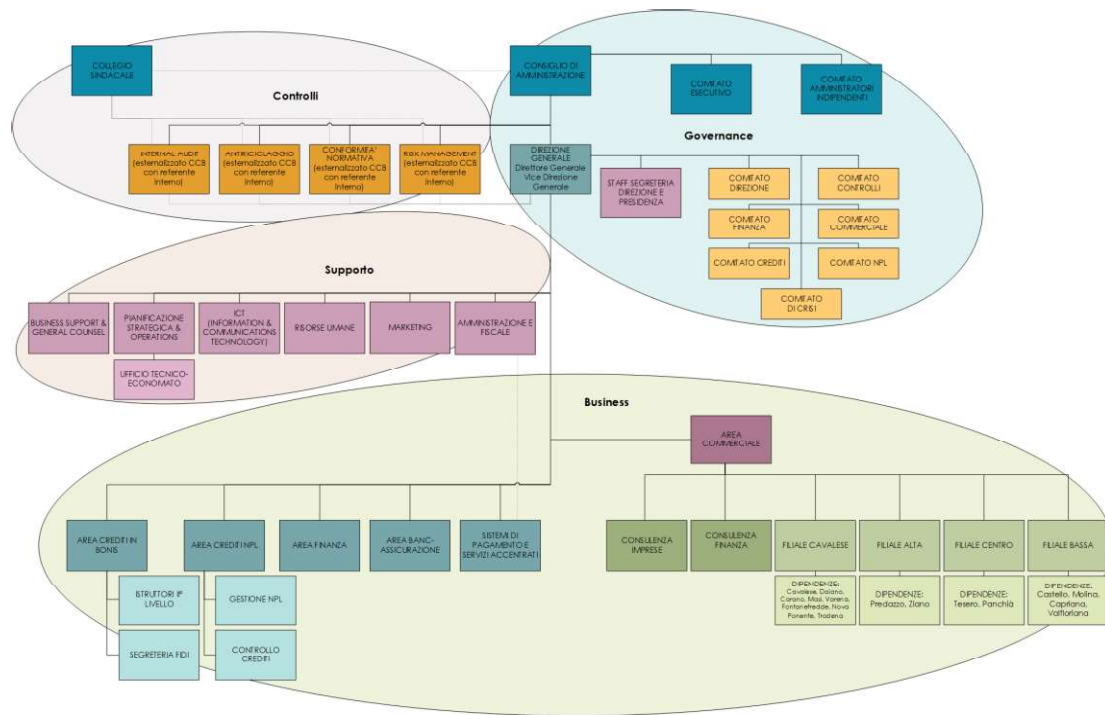
La CCB è il primo Gruppo Bancario Cooperativo Italiano fondato su un modello di sviluppo originale, dove la differenza è un valore e l'identità locale un principio.

Con CCB, la CR Val di Fiemme condivide i valori e i principi a cui si ispirano il Codice Etico e le linee guida aziendali: cooperazione, sviluppo, sostegno, legame e vicinanza al territorio, centralità della persona.

La CR Val di Fiemme svolge la sua attività, nell'ambito della zona di competenza territoriale, ispirandosi ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione e prevalentemente nei confronti dei propri soci cooperatori e degli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione e l'educazione al risparmio, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera.

### **2.2. L'organizzazione della Val di Fiemme Cassa Rurale**

La CR Val di Fiemme svolge le sue attività sulla base dell'organigramma sottoriportato:



Al fine di conoscere il contenuto dettagliato di ogni singola funzione, si richiama, quale parte integrante del presente modello, il documento RI24N01 – Profili di ruolo – Unità Organizzative – v.11.2, all'interno del quale sono descritti in maniera puntuale i compiti che la CR Val di Fiemme ha attribuito a ciascuna Funzione. In via del tutto generale, con lo scopo di dare una panoramica generale delle attività previste in capo agli organi identificati dall'organigramma anche nel presente Modello, si segnala quanto segue.

Al vertice della struttura aziendale è previsto il Consiglio di Amministrazione composto da 9 amministratori, tra cui il presidente, e viene eletto dall'assemblea dei Soci secondo le modalità previste dal Regolamento Elettorale.

Il CDA è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, tranne quelli riservati per legge all'assemblea dei soci (in merito ai poteri e ai compiti attribuiti al CDA, si richiamano gli artt. 37 e ss dello Statuto).

Alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione, l'organigramma pone la Direzione Generale, l'Internal Audit (esternalizzato CCB) e le funzioni di controllo. Alla Direzione Generale sono attribuite funzioni di governo societario, di pianificazione, di controllo, di coordinamento dei processi interni e di relazione con l'esterno.

La funzione di Revisione Interna (Internal Audit) è collocata in outsourcing presso CCB, in virtù della possibilità stabilita dalla normativa per le banche di dimensioni contenute di affidarla a terzi dotati di requisiti idonei in termini di professionalità e indipendenza, in quanto per tali banche potrebbe risultare eccessivamente oneroso destinare stabilmente personale adeguato sotto il profilo qualitativo allo svolgimento dell'attività.

Le funzioni di controllo sono collocate nell'organigramma con una linea di dipendenza gerarchica verso il consiglio di amministrazione e una linea di riporto corrente verso la direzione e il Collegio Sindacale.

Esse sono distinte in:

- Funzione Risk Management, ossia la funzione di controllo dei rischi che si occupa essenzialmente del presidio dei rischi di natura creditizia, finanziaria e operativa, in posizione di separatezza e in continua interazione critica con le funzioni che assumono e gestiscono tali rischi;
- Funzione Compliance: la gestione del rischio di non conformità è un processo integrato che coinvolge tutta l'azienda e si fonda sul principio di responsabilità individuale diffusa, secondo il quale lo svolgimento di attività conformemente alle disposizioni normative è responsabilità di ogni soggetto, indipendentemente dalla funzione che lo stesso ricopre;
- Funzione Antiriciclaggio: rappresenta il presidio aziendale specialistico in materia di antiriciclaggio. I compiti, i requisiti professionali e le connotazioni organizzative che la caratterizzano sono individuati dalle disposizioni attuative emanate dalla Banca d'Italia e si inquadrano nelle complessive finalità di presidio e controllo della conformità aziendale alle normative.

Tali funzioni sono esternalizzate alla Capogruppo Cassa Centrale Banca, ma, all'interno dell'organizzazione, la CR Val di Fiemme ha provveduto a nominare un referente interno di tutte le funzioni di controllo.

In linea gerarchica, sono sottoposti alla Direzione Generale:

- Servizio Marketing: supporta l'area commerciale nell'elaborazione del piano commerciale e collabora con la direzione nel definire gli obiettivi commerciali ed economici; con l'ausilio del controllo di gestione, valuta i risultati economici e commerciali della banca; si occupa dei rapporti con la comunità e con i soci; supporta il servizio crediti nell'analisi delle caratteristiche dei nuovi prodotti di credito e segue l'evoluzione di quelli in essere; supporta il servizio Finanza sull'analisi dei prodotti finanza/bancassicurazione; monitora la diffusione e l'utilizzo di servizi di incasso/pagamento a sostegno dell'attività commerciale; svolge alcune incombenze in materia di normativa antiusura; svolge controlli di linea ed esercita compiti in tema di trasparenza;
- Servizio Sviluppo organizzativo: si avvale dell'Ufficio segreteria; partecipa al governo societario e alla predisposizione del piano organizzativo, intervenendo sull'assetto e sui ruoli aziendali; predispone il piano formativo;
- Area amministrazione e supporti: contribuisce alla predisposizione del piano operativo formulando proposte in merito alla programmazione aziendale complessiva e partecipando all'individuazione degli obiettivi riguardanti l'unità organizzativa che presidia (obiettivi economici, azioni di gestione dei rischi, progetti operativi). Fanno parte di questa Funzione, dipendendo quindi dalla stessa, l'Ufficio Contabilità, il Centro Servizi, il Sistema Informativo Aziendale (SIA), l'Ufficio Tecnico Economato;
- Controllo di gestione: raccoglie nel budget economico-finanziario i diversi elementi del piano operativo ai fini della previsione quantitativa di bilancio ed elabora simulazioni rispetto alle prospettive di masse, tassi, ricavi, costi, investimenti, rapporti di struttura, esposizione al rischio; contribuisce alla

predisposizione del piano operativo formulando proposte in merito alla programmazione aziendale complessiva e partecipando all'individuazione degli obiettivi riguardanti l'unità organizzativa che presidia;

- Funzione ICT, ossia compiti di Sicurezza Logica in ambito informatico (chiavi di accesso, abilitazioni, programmi, supporto ai dipendenti, ecc);

- Area Commerciale: elabora con il servizio Marketing il piano commerciale e collabora con la direzione nel definire gli obiettivi commerciali ed economici; comunica gli obiettivi e i progetti operativi alla rete; intrattiene relazioni con il territorio; convoca mensilmente e coordina il comitato commerciale; analizza e supporta il processo dei crediti e il processo finanzia/risparmio; svolge i controlli di linea che gli sono affidati. L'Area Commerciale, sulla rete a contatto con i clienti, è suddivisa in:

- Consulenza Imprese: si occupa di clienti/imprese affidati;
- Consulenza Finanza: si occupa di clienti caratterizzati da una raccolta > o = a 150.000 euro;
- Filiali della CR Val di Fiemme dislocate nel territorio: si occupano dei clienti non settorizzati e sono dirette dai Responsabili di Filiale;

- Area Finanza: predispone un piano operativo organico di breve periodo in cui sono indicate le principali azioni atte a tradurre concretamente gli obiettivi strategici; collabora con il servizio marketing e contribuisce alla predisposizione del piano operativo formulando proposte in merito alla programmazione aziendale. Alle sue dirette dipendenze è previsto il Servizio Bancassicurazione;

- Area Crediti in Bonis: collabora nell'elaborazione del piano commerciale, articolando gli obiettivi sulla rete distributiva (prodotti, tipologie di clienti, contribuzione, profili di rischio) e nell'impostazione dei budget di filiale/settori, campagne e altre azioni commerciali; contribuisce alla predisposizione del piano operativo formulando proposte in merito alla programmazione aziendale complessiva; collabora con l'area commerciale per le relazioni con il territorio; coordina il processo del credito; supporta la direzione nelle proposte in materia di deleghe di concessione del credito; analizza i prodotti di credito e l'evoluzione di quelli in essere; analizza il merito creditizio; perfeziona ed eroga gli affidamenti; esegue i controlli di linea assegnati. Fanno parte dell'Area Crediti in Bonis gli Istruttori di II livello e la Segreteria Fidi.

- Area Crediti NPL: contribuisce alla predisposizione del piano operativo formulando proposte in merito alla programmazione aziendale complessiva e partecipando all'individuazione degli obiettivi riguardanti l'unità organizzativa che presidia; affianca i referenti della rete distributiva nella gestione delle trattative commerciali complesse; contribuisce alla definizione degli obiettivi di rischio in materia di credito e alla conseguente strutturazione dei piani operativi e del budget per la parte di competenza; supporta la direzione nella proposta al consiglio di amministrazione circa l'attribuzione di calibrate deleghe in materia di credito; analizza il quadro informativo relativo alle posizioni NPL e ne valuta la completezza; valuta i segnali di anomali delle singole posizioni; decide in merito a scoperture e sconfinamenti; propone al CDA la classificazione di una posizione nella categoria delle insolvenze; supporta il responsabile crediti nell'analisi del

portafoglio prestiti al fine di distinguere le esposizioni in difficoltà. Sono uffici dell'Area NPL l'Ufficio Gestione NPL e l'Ufficio Controllo Crediti.

Infine, a supporto della Direzione Generale, a partire dal 2016 la pianificazione operativa è assegnata ai Comitati (in materia di Comitati, si veda par. 6 del presente Modello).

Ad essi è dunque delegata la traduzione degli obiettivi strategici, definiti dal Piano Strategico vigente, in obiettivi operativi con orizzonte temporale annuale.

Al fine di conoscere le attività che la CR Val di Fiemme ha attribuito a ciascun Comitato, si richiama, quale parte integrante del presente modello, il documento RI24N01 – Profili di ruolo – Comitati – v.12.3.

### **2.3. L'attività svolta dalla Val di Fiemme Cassa Rurale**

La CR Val di Fiemme ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme.

Svolge principalmente attività bancaria, ossia tutte le operazioni e i servizi bancari, finanziari e, se autorizzati, assicurativi consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale e/o connessa al raggiungimento dello scopo sociale, in conformità alle disposizioni emanate dall'Autorità competente.

In particolare, la CR Val di Fiemme svolge la sua attività nei confronti di privati e di imprese, offrendo servizi di varia natura, tra cui, oltre alla raccolta del risparmio, rientrano strumenti di pagamento, la concessione di finanziamenti, la possibilità di investimento dei risparmi.

La CR Val di Fiemme, inoltre, è collocataria di prodotti assicurativi e previdenziali, offrendo ai propri clienti prodotti nei settori indicati in qualità di intermediario.

Nello svolgimento delle sue attività, la CR Val di Fiemme è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo emana nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento ovvero per l'esecuzione delle istruzioni impartite dall'Autorità Competente.

Le linee guida aziendali interne alla CR Val di Fiemme prevedono i procedimenti che ciascun dipendente deve seguire nell'esercizio di attività bancarie, finanziarie o assicurative offerte dalla Banca.

## **3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### **3.1. Introduzione**

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati, espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

In particolare, la responsabilità della Cassa Rurale Val di Fiemme può sorgere qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della CR stessa, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso.

La responsabilità è invece esclusa nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del soggetto agente.

Infatti, la responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa degli enti, quindi, può sorgere quando i reati sono commessi da:

- a) **Soggetti in posizione apicale**, quali ad esempio, il legale rappresentante, il Direttore, il Vicedirettore, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i consiglieri, i sindaci, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione/direzione e il controllo della CR;
- b) **Soggetti in posizione subordinata**, ossia i dipendenti della CR, nonché soggetti esterni non legati da un vincolo di subordinazione con la CR, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

La responsabilità della CR, inoltre, è subordinata alla realizzazione di uno dei cd "reati presupposto": non tutti i reati fanno quindi sorgere in capo all'ente la responsabilità di cui al d.lgs. 231/2001, ma la responsabilità è circoscritta alla commissione di alcune specifiche tipologie di reati individuate nel Decreto e nella Parte Speciale del presente Modello.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, la cui entità si determina secondo il sistema delle quote ex art. 11 d.lgs. 231/2001. Inoltre, ex art. 13 d.lgs. 231/2001, possono essere applicate anche sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Infine, la legge prevede i casi in cui può essere disposta anche la confisca del prezzo e del profitto del reato, anche per equivalente.

### **3.2. Le fattispecie di reato**

La Sezione III del Capo I del D. Lgs. 231/2001 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi (cd reati presupposto). Alla data di approvazione del presente documento e in seguito alle modifiche apportate al D.Lgs. 231/2001, le categorie di reati richiamate sono:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali (legge 146 del 16 marzo 2006);
13. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies.1)
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies);
17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies);
18. Reati ambientali (art.25-undecies);
19. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25-duodecies);
20. Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies);
21. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
23. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
24. Delitti contro il patrimonio culturale ( art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ( art. 25-duodevicies);

26. Delitti tentati.

#### **4. ADOZIONE DEL MODELLO 231 DA PARTE DELLA BANCA**

##### **4.1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.l.gs 231/2001**

Il D. Lgs. 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti, promuovendo, in particolare, l'elaborazione di "Modelli di organizzazione, gestione e controllo", redatti ed adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

Nel caso di commissione di un reato, la concreta adozione di un Modello adeguato ed efficace da parte della Cassa Rurale Val di Fiemme è causa di esonero da responsabilità, qualora il modello risulti idoneo a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, venga efficacemente attuato da parte del Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui al comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231.

Si segnala che, lo stesso art. 6 del D.lgs. 231/2001, prevede che il Modello, per avere valore di esimente, deve necessariamente:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (tali canali devono garantire la riservatezza del segnalante);
- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati posti in essere da soggetti non apicali, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. Tuttavia, il comma 2 del citato articolo prevede una presunzione di legge in base alla quale l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza viene esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D. Lgs. 231, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente esclude l'inosservanza degli obblighi posti a suo carico, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la colpa organizzativa dell'ente.

In sintesi, nel caso di reato commesso da soggetto non apicale, presupposto per aversi responsabilità dell'ente è la mancata adozione e attuazione del Modello.

Ex art. 7 d.lgs. 231/2001, per aversi efficace attuazione del Modello, l'Ente deve:

- a. verificare periodicamente il Modello e modificarlo quando vengono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- b. prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

#### **4.2. Il progetto di adeguamento al D.Lgs 231/01**

La Cassa Rurale Val di Fiemme, a partire dal mese di Maggio 2018, ha aderito ad un progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato all'adozione di un Modello 231/2001.

Tale progetto è stato realizzato con l'obiettivo di:

- fornire alla CR un **quadro di riferimento aggiornato** in funzione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento
- sviluppare e mettere a disposizione **strumenti** per la conduzione delle **attività di risk assessment** e dei format necessari all'implementazione del Modello **231/2001**
- individuare possibili soluzioni circa la possibile **composizione e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**.

Nell'ambito del progetto, pertanto, sono stati analizzati sia i profili giuridici sia i profili organizzativi dei contenuti del D. Lgs. 231/2001, sviluppando approfondimenti metodologici e supporti operativi (profili di funzionamento), per guidare la CR nell'analisi della propria situazione aziendale e nella decisione delle azioni da intraprendere.

#### **4.3. Il Risk Assessment condotto dalla Cassa Rurale Val di Fiemme**

La CR conduce un'attività sistematica di ricognizione interna dei rischi, alimentando i Data Base delle attività sensibili (DB assessment 231, DB assessment 231 Reati Societari e DB assessment 231 Reati Market Abuse) e curando la predisposizione di un apposito documento ("Relazione di Sintesi"), finalizzata a identificare le attività sensibili e sottoporle alle necessarie valutazioni.

Le prime attività di analisi sono state condotte, all'interno del progetto coordinato da Cassa Centrale Banca volto a determinare l'impatto dei "rischi 231" sul sistema delle Banche aderenti, attraverso:

- l'individuazione delle attività sensibili ed il loro approfondimento;
- la raccolta ed analisi dei documenti societari e organizzativi della Cassa Rurale Val di Fiemme che, integrata da incontri di approfondimento sulle evidenze emerse in sede di analisi della documentazione aziendale e sulle modalità di svolgimento delle Attività Sensibili, ha consentito di valutare l'idoneità delle contromisure in essere.

Le attività a potenziale rischio sono state individuate a partire dall'analisi dei rischi predisposta da Cassa Centrale opportunamente declinata sull'operatività tipica di una banca. Per ciascuna attività si è provveduto a censire i seguenti elementi: normativa di riferimento, applicabilità del rischio, condotta che potrebbe determinare il reato, Unità Organizzative responsabili delle attività oggetto di analisi, probabilità di accadimento dell'attività sensibile, presenza ed efficacia dei presidi/ controlli individuati, aree di miglioramento.

A valle del completamento dell'analisi sono stati completati i richiamati Data Base delle attività sensibili e una matrice per la classificazione delle Attività Sensibili in funzione del livello di rischiosità (da "bassa" ad "alta") e del livello di efficacia dei controlli e delle contromisure (da "inefficaci" a "efficaci").

#### **4.4. Adozione ed Evoluzione del Modello**

Come evidenziato dalle stesse Linee Guida dell'ABI, è evidente che il complesso delle norme, dei regolamenti e dei controlli interni alla CR Val di Fiemme, nonché

la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Authority preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

Nonostante il complesso degli strumenti normativi, organizzativi e di controllo interno della CR Val di Fiemme risulti di per sé idoneo anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001, la CR ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del citato Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un **valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della CR, affinché tengano comportamenti corretti e lineari**, anche un **più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento**.

In relazione all'evoluzione normativa, ed in particolare all'estensione da parte del legislatore del perimetro dei Reati presupposto per la Responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01, ma anche in relazione alle modifiche che interessano la struttura organizzativa, la CR Val di Fiemme provvede ad un sistematico aggiornamento del Risk Assessment e più in generale del Modello 231/2001.

Inoltre, sempre in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della CR Val di Fiemme ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sulla corretta attuazione del Modello (si veda par. 4 "Organismo di Vigilanza").

#### **4.5. Funzione del Modello**

Scopo del Modello è la formalizzazione e l'implementazione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volte a ridurre il rischio che vengano commessi reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla CR Val di Fiemme.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la CR si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- contribuire alla diffusione al suo interno, della conoscenza dei Reati previsti dal Decreto e delle attività che possono portare alla realizzazione degli stessi;
- diffondere al suo interno conoscenza delle attività nel cui ambito si celano rischi di commissione dei Reati e delle regole interne adottate dalla CR che disciplinano le stesse attività;
- diffondere piena consapevolezza che comportamenti contrari alla legge e alle disposizioni interne sono condannati dalla CR in quanto, nell'espletamento della propria missione aziendale, essa intende attenersi ai principi di legalità, correttezza, diligenza e trasparenza;
- assicurare una organizzazione e un sistema dei controlli adeguati alle attività svolte dalla CR e garantire la correttezza dei comportamenti dei soggetti apicali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei promotori.

#### **4.6. Predisposizione e aggiornamento del Modello**

##### **Struttura**

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", in cui si riassumono i principali contenuti del Decreto, e da una "Parte Speciale", in cui vengono individuate le diverse attività della CR Val di Fiemme che presentano un potenziale rischio di commissione delle differenti tipologie di reato contemplate nel Decreto, le strutture e/o funzioni della CR dove è ragionevolmente ipotizzabile che gli stessi Reati possono essere realizzati, e le procedure e/o regole interne finalizzate a prevenire il compimento di tali Reati.

Come già affermato nelle premesse del presente Modello, anche se non allegati, il Codice Etico, il Regolamento Disciplinare della CR Val di Fiemme, il Regolamento interno con i principi generali di comportamento e tutti i Regolamenti e mappature di processo per ciascuna Unità Operativa.

### Caratteristiche

Il D.lgs. 231/2001 prevede che il Modello abbia delle caratteristiche tali da garantire, da un lato, la possibilità per la società di avvalersi della clausola di esonero dalla responsabilità di cui agli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001 e, dall'altro, da costituire dei punti di riferimento in grado di guidare l'imprescindibile lavoro di aggiornamento ed implementazione del Modello stesso.

A tal fine, il Responsabile della Funzione Compliance dovrà:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno con il compito di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;
- attività di *auditing* sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;
- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio da comminarsi all'autore della violazione delle disposizioni previste dal Modello.

Il Modello previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

### Attività propedeutiche

Per poter definire il Modello (e i relativi aggiornamenti), la CR Val di Fiemme ha svolto (e intende svolgere in via continuativa) una serie di attività, e precisamente:

- identificazione e valutazione delle attività a rischio di compimento dei Reati;
- censimento degli ambiti aziendali in cui si svolgono attività a rischio rispetto alle diverse tipologie di reato considerate;
- analisi dei presidi organizzativi (assetto organizzativo, codici, processi e procedure, poteri conferiti, regole di condotta, sistemi di controllo) in essere in Banca atti a ridurre la possibilità di commissione dei Reati.

A tal fine, sono recepiti all'interno della Parte Speciale del presente Modello i risultati del Risk Assessment condotto dalla Cassa Rurale Val di Fiemme, integrati dai risultati delle nuove analisi svolte sulle fattispecie di reato via via ricomprese nell'ambito del Decreto.

#### Adozione e aggiornamento del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale Val di Fiemme, su proposta dell'Organismo di Vigilanza che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informate le varie funzioni aziendali interessate.

#### Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello e, in esito al suo costante monitoraggio, di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti dello stesso al fine di garantirne l'effettività e l'efficacia.

### **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.1. La composizione e le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale Val di Fiemme ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di individuarne gli eventuali interventi correttivi e proporle al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, le funzioni di Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, sono attribuite al Collegio Sindacale.

In ogni caso le regole organizzative e i meccanismi di funzionamento che l'Organismo di Vigilanza si è dato sono disciplinate nell'apposito Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti e con Cassa Centrale Banca, 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 circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione. (Per i dettagli si rimanda allo specifico Regolamento Flussi Informativi ODV 231)
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le eventuali segnalazioni relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, di violazione delle regole previste dal Modello 231, ovvero, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- valutare le eventuali segnalazioni pervenute;
- 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, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

## **5.2. Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (ex art. 6 comma 2 punto d)**

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi relativi ai modelli di organizzazione e controllo precedentemente definiti e comunicati alla struttura della Banca

nonché le comunicazioni inoltrate alla Banca dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni nonché i verbali delle Autorità di Vigilanza, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231, le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, evidenzianti i procedimenti disciplinari attivati e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti).

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sia tramite lo specifico indirizzo di posta elettronica **Odv231@crvaldifiemme.it** ovvero tramite canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione dell'anonimato e la confidenzialità dell'informazione.

Tale procedura informatica è stata adottata dalla CR Val di Fiemme nell'ambito dell'adozione del regolamento Whistleblowing, così come emanato da Cassa Centrale Banca in data 12 ottobre 2023.

In particolare, sul sito internet della CR Val di Fiemme è stata inserita l'apposita sezione "Whistleblowing" (Whistleblowing - Cassa Rurale Val di Fiemme (crvaldifiemme.it)), all'interno della quale, oltre all'informativa sulle modalità di segnalazione e sui soggetti legittimati ad inviare segnalazioni, sono riportati i link diretti all'inserimento delle varie segnalazioni possibili, tra cui anche le segnalazioni di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca ex d.lgs. 231/2001.

Tale procedura informatica prevede una segnalazione guidata, scritta o orale, tramite la compilazione di campi predeterminati. Per garantire l'anonimato, sarà inviato dall'indirizzo email segnalazione@allitude.it al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione (ossia alla Referente Compliance) o, nel caso in cui il presunto responsabile sia il Responsabile stesso, al Presidente del Collegio Sindacale.

Tutte le segnalazioni in materia di d.lgs. 231/2001 che il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione riceve per il tramite dell'applicativo, saranno prontamente inoltrate tramite email all'ODV, al fine svolgere le opportune valutazioni.

Si rimanda al Regolamento Whistleblowing adottato da Cassa Centrale Banca e recepito dalla CR Val di Fiemme con delibera del CDA d.d. 10/11/2023.

### **5.3. I flussi periodici all'ODV**

Al fine di rendere effettivo l'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve poter essere informato in merito a fatti od eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Banca ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. E' necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello 231 e l'OdV stesso.

In particolare, nel Modello 231 adottato vengono individuate due tipologie di flussi informativi diretti all'OdV:

- 1) **SEGNALAZIONI**, da inviare in caso di rilevazione di gravi comportamenti illegali (frode, corruzione, etc.) o più in generale di comportamenti non corretti nella conduzione del lavoro e degli affari in violazione del Modello 231.

Tutti i soggetti coinvolti nelle attività sensibili sono, infatti, tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV, tramite i canali informativi specificamente identificati:

- violazioni di leggi e norme applicabili;
  - violazioni, conclamate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate o degli elementi che lo compongono;
  - comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico e delle Policy adottate;
  - eventuali deroghe alle procedure decise in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, indicando la motivazione ed ogni anomalia significativa riscontrata.
- 2) **FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI**, richiesti dall'ODV alle singole Funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area aziendale di appartenenza, al fine di consentire all'Organismo stesso di monitorare l'insorgenza di attività sensibili, il funzionamento e l'osservanza del Modello. I flussi informativi periodici sono elencati nel Regolamento dei flussi all'ODV adottato dal CDA della CR Val di Fiemme. Per ogni flusso informativo, il Regolamento prevede l'oggetto, il Responsabile dell'UO tenuto all'invio del flusso e la data di scadenza entro cui tale informativa deve essere inviata all'ODV. Il Responsabile dell'UO predisponde ed invia il flusso, entro la scadenza, all'ODV (Odv231@crvaldifiemme.it) e, per conoscenza, alla Funzione Compliance (risk@crvaldifiemme.it) della CR Val di Fiemme.

#### **5.4. I controlli sui flussi periodici all'ODV**

Al fine di rendere effettiva l'informativa periodica all'ODV, la CR Val di Fiemme ha previsto un duplice controllo sull'invio dei flussi periodici:

1. Controllo svolto dall'ODV: sulla base del Regolamento dei flussi informativi e delle scadenze in esso contenute, l'ODV verifica se i flussi ricevuti dai Responsabili corrispondono a quanto previsto nel Regolamento adottato
2. Controllo semestrale svolto dalla Funzione Compliance, al fine di verificare il rispetto, da parte dei Responsabili, delle scadenze previste nel Regolamento.

La Funzione Compliance si avvale dell'ausilio della Funzione Risorse Gestione Umane che, a richiesta, fornisce l'elenco dei flussi che ciascun Responsabile deve trasmettere. La Funzione Compliance procede quindi a valutare la corrispondenza tra quando è stato inviato dai Responsabili e le scadenze previste nel Regolamento, segnalando eventuali ritardi.

## **6. I PROTOCOLLI INTERNI E I COMITATI**

La Cassa Rurale Val di Fiemme ha adottato una serie di protocolli interni (Regolamenti e Mappature di Processo), suddivisi per ambiti operativi, al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

Tali protocolli sono analizzati nella Parte Speciale del presente modello.

Si segnala inoltre che, in un'ottica di controllo e di corretta gestione aziendale, la CR Val di Fiemme ha istituito, all'interno della sua organizzazione aziendale, il Comitato di Direzione, il Comitato Crediti, il Comitato NPL, il Comitato di Crisi e il Comitato Commerciale.

In tali Comitati si riuniscono, in date prestabilite mensilmente, i responsabili delle varie aree, nonché la Direzione della CR Val di Fiemme e la Responsabile Compliance, al fine di valutare, controllare e verificare l'andamento aziendale, con i vari rischi operativi a cui la CR Val di Fiemme è esposta.

## **7. SELEZIONE, FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione dei Dipendenti, e Collaboratori in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti i Destinatari devono avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso cui la Cassa Rurale Val di Fiemme ha inteso perseguirli, approntando un sistema di procedure e controlli.

### **7.1. Selezione del Personale**

La selezione dei Dipendenti e Collaboratori deve essere improntata a principi di correttezza e trasparenza, nonché a criteri tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

La Cassa Rurale Val di Fiemme si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Personale, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa.

### **7.2. Scelta dei Consulenti esterni**

La scelta e la gestione dei Consulenti deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza.

In particolare:

- negli accordi o nei contratti che vengono stipulati con Consulenti devono essere inserite opportune clausole che consentano all'azienda di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti da parte degli stessi non in linea con le norme del Modello adottato dalla Cassa Rurale Val di Fiemme;
- le strutture aziendali che si avvalgono del Consulente, o che sono designate responsabili del processo nel quale ricade l'attività dello stesso, devono conoscerne e valutarne il comportamento, informando l'Organismo di

Vigilanza qualora emergano comportamenti contrari al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

### **7.3. Comunicazione del Modello**

La Banca, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce un piano di comunicazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello a tutti i Destinatari.

Il piano è gestito dal referente per la funzione Compliance e risk Management, in collaborazione, soprattutto per i nuovi assunti e/o nuovi collaboratori, con il Servizio Sviluppo Organizzativo.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede l'invio a tutto il Personale, anche in occasione dei relativi aggiornamenti, del Modello mediante consegna di copia cartacea o recapito con mezzo informatico.

Il Modello ed i relativi aggiornamenti, inoltre, sono pubblicati sul database informativo "Organizzazione Interna" presente su Lotus Notes.

### **7.4. Formazione**

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle relative disposizioni interne e, può essere differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui questi operano, dello svolgimento da parte degli stessi di funzioni di rappresentanza della Cassa Rurale Val di Fiemme e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello organizzativo, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati Reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione può essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti Destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti da parte di Dipendenti e Collaboratori è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Servizio Sviluppo Organizzativo.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro che operino per conto della Cassa Rurale Val di Fiemme è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Cassa Rurale Val di Fiemme la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello, compromette il rapporto fiduciario tra la Cassa Rurale Val di Fiemme ed i propri Amministratori, Sindaci, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cassa Rurale Val di Fiemme, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento disciplinare della Cassa Rurale Val di Fiemme, in modo adeguato e proporzionale.

### **8.1. Procedimento sanzionatorio**

Spetta ai soggetti previsti dal Regolamento disciplinare della Cassa Rurale Val di Fiemme, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri o delle regole previsti nel presente Modello.

L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, del Regolamento disciplinare, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza espone i risultati delle indagini svolte al Direttore Generale il quale deciderà se riferire al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i requisiti, al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Modello e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

### **8.2. Misure nei confronti del Personale dipendente**

Le procedure di lavoro e le disposizioni aziendali che tutto il Personale è tenuto ad osservare sono disciplinate dalla Cassa Rurale Val di Fiemme e disponibili sulla intranet aziendale e/o sul database informativo della Cassa Rurale Val di Fiemme, ai quale si accede dalle postazioni di lavoro in dotazione a ciascun Dipendente.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Cassa Rurale Val di Fiemme, ossia:

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

In particolare:

- ogni deliberata o comunque dolosa commissione dei Reati di cui al Decreto, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o qualifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro a prescindere dal danno economico causato alla Cassa Rurale Val di Fiemme;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta in violazione del Modello potrà comportare la medesima sanzione in relazione alla gravità del fatto o alle conseguenze pregiudizievoli, non necessariamente solo economiche, o alla eventuale recidiva o in relazione all'importanza delle procedure violate;
- nei casi di violazione di minore gravità, prive di ricadute pregiudizievoli, potranno essere comunque adottati provvedimenti disciplinari (richiamo verbale; rimprovero scritto; sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni), graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

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 5 giorni – elevati a 10 dal Regolamento disciplinare interno della Banca - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, 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.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, rimanendo il Servizio Sviluppo Organizzativo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle funzioni preposte all'interno della Cassa Rurale Val di Fiemme (vd. Regolamento Disciplinare).

Valgono altresì le norme pattizie di cui ai CCNL applicati dalla Cassa Rurale Val di Fiemme.

### Aree Professionali e Quadri Direttivi

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al Direttore Generale, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del vigente CCNL del 21 dicembre 2007.

Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva ed ispirandosi ai criteri di:

- gradualità della sanzione in relazione al grado di pericolosità del comportamento messo in atto;
- proporzionalità fra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

### Dirigenti

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Cassa Rurale Val di Fiemme, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.

Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. – per giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione o, ricorrendone i presupposti, al Comitato Esecutivo, per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti in posizione apicale

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte del Direttore Generale e/o del Vice-Direttore Generale. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà con gli opportuni provvedimenti

**8.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci della CR Val di Fiemme**

Amministratori

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale e tutti gli altri Amministratori della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più Amministratori. Il Consiglio, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Collegio Sindacale, procederà agli opportuni provvedimenti.

Sindaci

L'Organismo di Vigilanza dovrà informare tutti gli altri Sindaci e il Consiglio di Amministrazione della notizia di una avvenuta violazione del Modello e del Codice Etico commessa da parte di uno o più sindaci. Il Collegio Sindacale, procedendo anche ad autonomi accertamenti e sentito il Consiglio di Amministrazione, procederà agli opportuni provvedimenti.

**8.4. Misure nei confronti di Consulenti, Partner e Fornitori**

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner, Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Cassa Rurale Val di Fiemme.

## Sezione seconda

### **PARTE SPECIALE**

La “Parte Speciale” del Modello fornisce una breve descrizione dei reati contemplati nei diversi articoli del Decreto. In particolare sono stati creati 19 specifici protocolli corrispondenti alle categorie di reato contenenti specifici articoli di reato:

- PARTE SPECIALE A:
  - Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
  - Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- PARTE SPECIALE B:
  - Art. 24-bis. – Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- PARTE SPECIALE C:
  - Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata
- PARTE SPECIALE D:
  - Art. 25-bis. - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- PARTE SPECIALE E:
  - Art. 25-ter - Reati societari
- PARTE SPECIALE F:
  - Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- PARTE SPECIALE G:
  - Art. 25-quinques - Delitti contro la personalità individuale
- PARTE SPECIALE H:
  - Art. 25-sexies - Abusi di mercato
  - Art. 25-ter - Reati societari (Aggiotaggio)
- PARTE SPECIALE I:
  - Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- PARTE SPECIALE L:
  - Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- PARTE SPECIALE M:
  - Art. 25 octies 1 – Reati in materia di Strumenti di Pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
- PARTE SPECIALE N:
  - Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- PARTE SPECIALE O:
  - Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- PARTE SPECIALE P:
  - Art. 25-undecies – Reati ambientali
- PARTE SPECIALE Q:
  - Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- PARTE SPECIALE R:
  - Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia
- PARTE SPECIALE S:
  - Art. 25-quaterdecies – Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- PARTE SPECIALE T:
  - Art. 25-quinquiesdecies – Reati tributari
- PARTE SPECIALE U:
  - Art. 25-sexiesdecies - Contrabbando
- PARTE SPECIALE V:
  - Artt. 25 septiesdecies, 25 duodevicies – Patrimonio Culturale

### **STRUTTURE ED OBIETTIVI**

Per ogni tipologia di reato sono state identificate le Attività a Rischio e le Funzioni nell'ambito delle quali tali Reati potrebbero essere commessi, nonché i presidi organizzativi finalizzati alla prevenzione di ciascuna tipologia di reato.

I **presidi organizzativi** sono costituiti da:

- "REGOLAMENTAZIONE", ossia l'insieme delle disposizioni interne volte a disciplinare i processi di lavoro;

- “PROCEDURE”, ossia l’insieme delle procedure adottate dalla Cassa Rurale Val di Fiemme per la gestione ed il controllo dei processi di lavoro;
- “SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI”, articolato in:
  - controlli di linea
  - controlli di secondo livello esternalizzati su CCB (Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management)
  - controlli di terzo livello esternalizzati su CCB (Internal Audit)

La REGOLAMENTAZIONE e le PROCEDURE sono portate a conoscenza dei Destinatari tramite gli ordinari mezzi di comunicazione aziendali (circolari interne, Ordini di Servizio) nonché tramite pubblicazione sul database informativo della Banca.

Qui di seguito vengono riportati i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento della propria attività per conto della Banca al fine di prevenire i suddetti Reati.

### **Principi generali di comportamento**

È fatto espresso divieto ai Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori della Banca, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato contemplate nel Decreto, nonché atti idonei diretti in modo non equivoco a realizzarle;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- violare principi e disposizioni previste nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Regolamento disciplinare e nelle Disposizioni interne.

### **Principali controlli applicabili a tutte le attività sensibili identificate**

Nella realizzazione delle attività che hanno condotto alla formulazione del presente Modello, la Cassa Rurale Val di Fiemme, dopo avere effettuato un attento esame dei reati considerati dal Decreto, ha proceduto ad individuare i principali controlli destinati a presidiare il rischio di commissione dei reati medesimi.

Tali regole, peraltro, si affiancano ai principi etici (di carattere, ovviamente, più generale) cui devono conformarsi l’attività ed il comportamento di tutto il personale, nonché di tutti coloro che collaborano a qualsivoglia titolo con la Cassa Rurale Val di Fiemme stessa: principi che sono contenuti nel “Codice Etico” diffuso presso i dipendenti, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Gli standard di controllo così individuati vengono a costituire il complesso di regole che costituisce il contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Cassa Rurale Val di Fiemme.

Tali regole, nella loro generalità, risultano già da tempo adottate dalla Banca, essendo presenti nella regolamentazione interna, e sono oggetto, laddove necessario, di interventi d'implementazione.

Per il corretto svolgimento delle attività valgono le istruzioni generali o particolari impartite nel tempo mediante testi unici, circolari, disposizioni operative e comunicazioni di servizio non in contrasto con le disposizioni di vigilanza.

La Direzione della Cassa Rurale Val di Fiemme, i responsabili di Area e delle unità organizzative e di funzione hanno l'obbligo di segnalare agli organi preposti ad attività di controllo eventuali anomalie e situazioni che possono determinare rischi rilevanti per l'intermediario.

### **Controlli preventivi di tutte le tipologie di reati ai sensi del Decreto**

Con riguardo ai diversi reati previsti dal Decreto, la Cassa Rurale Val di Fiemme si è dotata di regole preventive (standard di controllo) così riassumibili:

Normativa aziendale: la Cassa Rurale Val di Fiemme si è da tempo dotata di un sistema di disposizioni aziendali (regolamenti, comunicazioni e ordini di servizio) idoneo a fornire, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte. Tale sistema viene regolarmente aggiornato in seguito alle eventuali evoluzioni normative.

Regole per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi: l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi è rigidamente regolamentato da disposizioni che, in modo specifico e dettagliato, individuano i soggetti ai quali, con riguardo ai diversi atti e alle diverse operatività, sono riconosciuti tali poteri nonché le modalità e le limitazioni con le quali essi devono essere esercitati (limiti d'importo riferiti all'operazione, diversi a seconda del grado ricoperto, e/o modalità di abbinamento di firme di diversi soggetti).

Segregazione dei compiti: lo svolgimento compiti all'interno della Cassa Rurale Val di Fiemme è improntato ai principi di una rigorosa separazione tra l'attività di chi esegue, l'attività di chi autorizza e quella di chi controlla.

Tracciabilità dei processi: l'operatività svolta all'interno della Cassa Rurale Val di Fiemme regolata da meccanismi che consentono l'individuazione delle attività svolte, degli autori, delle fonti e degli elementi informativi relativi alle comunicazioni inerenti le specifiche di cui ai reati previsti dal Decreto.

Attività di monitoraggio: le attività svolte potenzialmente esposte ai rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto sono oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV attraverso l'invio di flussi periodici da parte delle funzioni coinvolte da attività sensibili ai reati e da parte delle funzioni di controllo.