

[estratto]

Barclays Bank Ireland PLC Succursale Italiana

Documento illustrativo del Modello di organizzazione, gestione e controllo

**ai sensi del
Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231**

*Sede Secondaria di Barclays Bank Ireland PLC (Sede Legale: One Molesworth Street,
Dublin 2, Ireland D02 RF29/ Sede Secondaria: Via della Moscova 18 - 20121 Milano)*

Iscritta all'albo delle Banche n. 8082

Reg. Impr. Milano n. 105008010963 - R.E.A. Milano n. 2536712

Cod. fiscale - Partita Iva 10508010963.

Adottato dal: Rappresentante Legale di Barclays Bank Ireland PLC, Succursale Italiana

Data approvazione: 5 agosto 2020

Data revisione:

Versione:

Indice

DEFINIZIONI	
PREMESSA: AMBITO DI APPLICAZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO	
PARTE GENERALE	
1. DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231: QUADRO NORMATIVO.....	
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SUCCURSALE.....	
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	
5. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	
6. WHISTLEBLOWING	
PARTE SPECIALE	
7. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO).....	
8. REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-BIS DEL DECRETO).....	
9. REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI (ART. 24-TER DEL DECRETO E ART. 10. L. 146/2006).....	
10. REATI NUMMARI (ART. 25-BIS DEL DECRETO)	
11. REATI CONTRO IL COMMERCIO E L'INDUSTRIA (ART. 25-BIS N1 DEL DECRETO).....	
12. REATI SOCIETARI (ART. 25-TER DEL DECRETO).....	
13. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 – QUATER DEL DECRETO).....	
14. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES DEL DECRETO).....	
15. ABUSI DI MERCATO (ART. 25-SEXIES DEL DECRETO ART. 25-SEXIES D. LGS. 231/2001; ARTT. 187-BIS, 187-TER, 187-QUINQUIES TUF).....	
16. SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO)	
17. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, DI BENI O DI UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES DEL DECRETO).....	
18. REATI CONTRO LA PROPRIETÀ INTELLETTUALE (ART. 25-NOVIES DEL DECRETO)	
19. INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES DEL DECRETO).....	
20. REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO)).....	
21. REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO).....	
22. REATO DI RAZZISMO E XENOFobia (ARTICOLO 25-TERDECIES DEL DECRETO).....	
23. REATI 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 DEL DECRETO)	
24. REATI TRIBUTARI (ARTICOLO 25-QUINQUIESDECIES DEL DECRETO)	
ALLEGATI:	

Restricted - Internal

- **ALLEGATO A: "MATRICE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO"**
- **ALLEGATO B: TABELLA DI RACCORDO CON IL CORPUS PROCEDURALE.....**

Definizioni

- **“Aree di business”**: le strutture organizzative nelle quali si articola la Succursale, come meglio descritte al successivo Paragrafo 2.1 “Governance, attività ed organizzazione della Succursale”;
- **“Attività Sensibili”**: le attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati contemplati dalla normativa e richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- **“Banca”**: Barclays Bank Ireland PLC, Ireland (nel seguito anche “BBI PLC”);
- **“Codice di Condotta”**: lo specifico documento che formalizza i valori fondanti ed i principi generali di comportamento del Gruppo – e quindi anche della Banca - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari dello stesso devono attenersi e la cui violazione è sanzionata;
- **“Dipendenti”** (nel seguito anche: “Personale”): i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti, nonché i dipendenti in regime di somministrazione di lavoro che prestano la propria attività (cd. lavoratori interinali);
- **“Destinatari”**: ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Succursale, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto) ed i dipendenti, ivi compresi quelli distaccati all’estero, dall’estero, o in/da altre società del Gruppo per lo svolgimento dell’attività e i dipendenti di altre Legal Entities del Gruppo che svolgono attività di business sul territorio italiano in modalità transfrontaliera.

Con particolare riferimento all’operatività prestata da parte di dipendenti di altre entità del Gruppo e distaccati da/verso altre entità del Gruppo che possono operare per conto della Succursale Italiana si rileva che qualora siano svolte attività rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per conto di Barclays Bank Ireland Succursale italiana, ovvero nei confronti di clientela della Banca e nell’interesse della stessa, tali Strutture debbano rientrare nell’ambito di applicazione del Modello.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Succursale, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque ad essa legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati (collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato);

- **“D. Lgs. 231/2001”** o il **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) e successive modifiche e integrazioni;
- **“Gruppo”**: il Gruppo Barclays, intendendosi per tale Barclays PLC, Barclays Bank UK PLC (BB UK PLC), Barclays Bank PLC (BB PLC), Barclays Services Limited (BSL) e tutte le società controllate in Italia e/o all’estero (di seguito anche “Legal Entities”);
- **“Linee Guida”**: linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate dalle associazioni di categoria (ABI, ABE Confindustria);
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“Organismo”**: l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001;

- **“Organo Amministrativo”**: Board of Directors, Barclays Bank Ireland PLC, Ireland;
- **“Pubblica Amministrazione”** o **“Ente pubblico”**: a titolo esemplificativo, enti pubblici territoriali e non territoriali (Stato, Regione, Provincia, Comune, Camera di Commercio, ASL, Ispettorato del Lavoro, etc.); enti istituiti e regolamentati con legge dello stato; società con partecipazione pubblica totalitaria o prevalente; società controllate da società con partecipazione pubblica totalitaria o prevalente; concessionari di pubblico servizio;
- **“Rappresentante Legale”**: Rappresentante Legale della Succursale;
- **“Soggetti Apicali”** o **“Apicali”**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Succursale (art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001);
- **“Succursale”**: Succursale Italiana di Barclays Bank Ireland PLC (Sede Secondaria di Barclays Bank Ireland PLC - Via della Moscova, 18 – 20121 Milano).
- **“TUF”**: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (*Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria*) e successive modifiche e integrazioni.

Premessa: ambito di applicazione e struttura del Modello

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "il Modello") di Barclays Bank Ireland PLC Succursale Italiana (di seguito anche "la Succursale") approvato dal Rappresentante Legale della stessa ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o il "D.Lgs. 231/2001").

Il presente documento si compone di:

- una **Parte Generale**, che riporta
 - i. l'inquadramento normativo circa i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente e le condizioni per l'esenzione della responsabilità,
 - ii. il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Succursale,
 - iii. le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, anche con specifico riferimento alle funzioni ed ai poteri dell'Organismo di Vigilanza (e connessi flussi informativi), al sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, alle modalità di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- una **Parte Speciale**, articolata con riferimento ad ognuna delle famiglie di reato contemplate dal Decreto, che esplicita (per singola famiglia di reato):
 - le attività sensibili con specifico riferimento all'operatività della Succursale;
 - principi comportamentali e presidi organizzativi applicabili a tali attività sensibili.

Si osserva che il Gruppo Barclays offre sul territorio italiano servizi e prodotti finanziari riconducibili alle Divisioni Corporate Banking and Investment Banking anche in modalità "cross-border" o transfrontaliera¹ e, pertanto, nell'ambito della Parte Speciale sarà altresì data indicazioni delle attività sensibili che, alla data di ultimo aggiornamento del presente Modello, risultano potenzialmente svolte anche secondo tale modalità.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati al fondo richiamati, i.e.:

- **Allegato A: "Matrice delle attività a rischio-reato"**, che esplicita le attività sensibili riferite ai reati attualmente presenti nel Decreto, come individuate nella Parte Speciale, con l'evidenza della rilevanza / applicabilità per singola area di business della Succursale - nonché per Legal Entity del Gruppo Barclays che opera in modalità cross-border - ed il collegamento con i connessi processi di gestione / strumentali;
- **Allegato B: "Tabella di raccordo con il corpus procedurale"**, che identifica, per ognuno dei processi di gestione / strumentali sopra richiamati, i principali riferimenti procedurali applicabili in vigore presso la Succursale, sia a livello "local" che "global".

¹ Ai fini del presente documento, per operatività svolta in Italia in modalità "cross-border" o transfrontaliera si intende quella realizzata:

- in parte attraverso la Succursale di BBI stabilita sul territorio italiano e in parte da altre società del Gruppo Barclays;
- da altre società del Gruppo Barclays (regolarmente o su base occasionale) senza il coinvolgimento della Succursale di BBI stabilita sul territorio italiano.

Parte Generale

1. Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231: quadro normativo

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa e ambito di applicazione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300², disciplina la “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati³, *nell’interesse o a vantaggio* degli stessi enti, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “*soggetti apicali*”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “*soggetti sottoposti*”). Gli enti risultano quindi soggetti, in via diretta ed autonoma, all’applicazione di specifiche sanzioni in relazione ai reati ascritti ai citati soggetti.

La responsabilità degli enti e delle società è indipendente da quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il fatto nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Infatti essa sussiste anche quando l’autore del reato non sia stato identificato, non sia imputabile, o quando il reato si estingue per una causa diversa dall’ammnistia.

Con riferimento ai soggetti italiani, il Decreto si applica in relazione sia a reati ed illeciti amministrativi commessi in Italia sia a quelli commessi all’estero, salvo che nei confronti degli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato e purché l’ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

Riguardo gli enti giuridici di diritto straniero operanti in Italia, anche per mezzo di succursali, la principale tesi giurisprudenziale, avallata costantemente sin dalla decisione del 2004 sul caso Siemens AG⁴, ammette l’applicabilità del D. Lgs. 231/2001 anche ad essi. Ciò sulla base del principio di imperatività della norma penale, a ragione del quale il semplice fatto di operare in

² La legge 29 settembre 2000, n. 300, nel delegare al governo la definizione di un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società, ha ottemperato agli obblighi previsti da alcuni protocolli e convenzioni internazionali ratificate dall’Italia, relative alla responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato, tra le quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996), la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997), la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

³ La responsabilità amministrativa dell’ente sorge anche nel caso in cui uno degli illeciti previsti dal Decreto come fonte di responsabilità sia commesso nella forma del tentativo (art. 56 c.p. ed art. 26 del D.Lgs. 231/2001).

⁴ Caso in relazione al quale venne contestata la responsabilità per l’illecito di cui all’art. 25, c. 3 del D. Lgs. 231/2001 in capo alla società Siemens AG, avente sede in Germania, in relazione a fattispecie di corruzione poste in essere da dipendenti della medesima nei confronti di pubblici funzionari italiani, al fine di favorire la società nell’aggiudicazione di una serie di forniture di turbine a gas per il programma di riconversione delle centrali di Enel Produzione. Il 27 aprile 2004, il Tribunale di Milano, in funzione di G.i.p., applicò a Siemens AG la sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione italiana per la durata di un anno.

Italia comporta l'obbligo di rispettarne la legge, indipendentemente dall'esistenza nel Paese di appartenenza della società di norme che regolino la stessa materia in modo analogo. Dunque, nel momento in cui l'ente estero decide di operare in Italia, sul medesimo grava l'onere di attivarsi e di uniformarsi alle previsioni normative italiane; diversamente, l'ente si attribuirebbe una sorta di auto esenzione dalla normativa italiana, in contrasto con il principio di territorialità della legge e, in particolare, con l'art. 3 del codice penale.

Altro argomento posto a supporto della suesposta tesi è tratto dal disposto dell'art. 36 del D. Lgs. 231/2001, il quale sancisce che il giudice penale competente in ordine al reato presupposto è altresì competente a conoscere anche dell'illecito amministrativo dell'ente.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità amministrativa. Tale requisito è riconducibile alla "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2 I reati presupposto

In base al Decreto, gli Enti possono essere ritenuti responsabili soltanto per i reati espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le fattispecie di reato (anche "famiglie di reato") attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, precisando che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione**, articolo modificato dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012, dalla L. 69/2015, dalla L. 161/2017 e dalla L. n. 3/2019 (artt. 24 e 25 del Decreto)
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, introdotti dalla Legge 48/2008 e modificati dal D. Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016 e dal D. Lgs. n. 8 del 15 gennaio 2016 e dal D.L. n. 105/2019 (art. 24-bis)
- **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dalla Legge 94/2009 e modificato dalla L. 62/ 2014, dalla L. n. 69/ 2015 e dalla L. n. 43/2019 (art. 24 ter)
- **Reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 146/2006 – Art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146, come modificato dall'art. 64 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231
- **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 Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016 (art. 25-bis)
- **Delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-bis 1)
- **Reati societari**, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-ter), anche con specifico riferimento al reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), come introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 [come modificato dalla L. 69 del 2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. 3/2019]; Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25-quater)

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25-quater. 1)
- **Reati contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 228/2003, modificati con la Legge 38/2006, integrato dal D. Lgs. n. 39/2014 e modificato dalla L. n. 199/2016] (art. 25-quinquies)
- **Abusi di mercato**, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 e dal D. Lgs. 107/2018 (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001; artt. 187-bis, 187-ter, 187-quinquies TUF)
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, introdotti dalla Legge 123/2007 e modificato successivamente dall'art. 300 del D. Lgs. N. 81/2008 e dalla L. n. 3/2018 (art. 25-septies)
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, introdotti dal D. Lgs. 231/2007 e modificato dalla L. 186/2014 (art. 25-octies)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-novies)
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dalla Legge 116/2009 e successivamente modificato dall'art. 2, co. 1, del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25-decies)
- **Reati ambientali**, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D. Lgs. n. 21/2018 (art. 25-undecies)
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (art. 25-duodecies)
- **Reato di razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018. (articolo 25-terdecies)
- **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019 (art. 25-quaterdecies)
- **Reati tributari**, articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 (articolo 25-quinquiesdecies)

1.3 Le sanzioni previste

Il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni, classificabili in quattro tipologie:

- 1) **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 - 12 D.Lgs. 231/2001). Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la società ripari alle conseguenze del reato stesso. La sanzione pecuniaria ha natura esclusivamente afflittiva e non risarcitoria, dunque è diretta a punire la società e non a risarcire il danno.

L'ammontare delle sanzioni pecuniarie non è predeterminato, ma viene calcolato dal giudice, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovverosia, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche della Società. In particolare, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.
- 2) **sanzioni interdittive** (artt. 13 - 17 D.Lgs. n. 231/2001). Tali sanzioni, il cui effetto è quello di paralizzare o ridurre l'attività della Società⁵, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono consistere in:
- interdizione all'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice (ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive possono applicarsi solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di "rilevante" entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - sono stati commessi altri precedenti illeciti 231 dello stesso tipo di quelli accertati dal giudice.
- 3) **pubblicazione della sentenza** (art. 18 D.Lgs. 231/2001).
- 4) **confisca** (art. 19 D.Lgs. 231/2001): si tratta della confisca del profitto che la società ha tratto dal reato.

1.4 Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- a) 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

⁵ Si precisa che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito della società".

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5 Linee Guida delle Associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/2001 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

In tale contesto, l'**Associazione Bancaria Italiana (ABI)** ha emanato nel 2002, con successivo aggiornamento, l'ultimo dei quali risale al 12 luglio 2012, le "Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche", definendo gli elementi fondamentali che, nell'ambito delle peculiarità degli istituti di credito, contribuiscono a definire un modello di organizzazione e gestione conforme alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida ABI elencano e descrivono le componenti fondamentali di un modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 come segue:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire e individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie: Codice di Comportamento e Policy;

- nomina di un organismo di controllo interno che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e gestionale adottato dalla società, e di curarne l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato al controllo;
- definizione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto del modello di organizzazione e delle norme di comportamento previste;
- pubblicità e diffusione del modello organizzativo adottato;
- formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti e sulle componenti del modello adottato.

Ad integrazione delle Linee Guida sopra richiamate, l'Associazione Bancaria Italiana ha nel tempo formalizzato ed emanato ulteriori indicazioni in merito a specifici ambiti applicativi del D.Lgs. 231/2001, tra cui in particolare:

- "Linee Guida per i reati in materia di riciclaggio", pubblicate con Circolare n. 1 del 9 gennaio 2009;
- "Autoriciclaggio e responsabilità degli enti", pubblicate con Circolare n. 6 del 1 dicembre 2015.

Un ulteriore riferimento è costituito dalle "Linee Guida dell'**Associazione Italiana Banche Estere (A.I.B.E.)** per l'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001", che si propongono di fornire indicazioni sulla scorta delle Best Practices e ad integrazione delle linee-guida elaborate dall'ABI, ponendo particolare attenzione alle specificità della struttura ed alle modalità di azione delle associate rispetto alle banche italiane, ed avendo cura di distinguere laddove la banca estera opera con succursale ovvero in regime di libera prestazione di servizi (cd. cross-border). In particolare, le Linee Guida predisposte da AIBE, forniscono indicazioni su aspetti che richiedono di considerare il carattere specifico delle banche estere in Italia e delle loro modalità di conduzione delle attività di business, al fine di poter correttamente applicare il disposto del Decreto; in tal senso tali Linee Guida integrano quelle a suo tempo predisposte dall'ABI, che rivolgendosi alle banche di diritto italiano non considerano alcune circostanze tipiche delle filiali di banche estere.

Da ultimo, risultano in senso lato rilevanti le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emanate da **Confindustria** nel 2003 e successivamente aggiornate nel 2004, nel 2008 e nel 2014.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Succursale

2.1 Governance, attività ed organizzazione della Succursale

Barclays Bank Ireland PLC è una società di diritto irlandese, autorizzata dalla Central Bank of Ireland e registrata in Irlanda con numero 396330 e sede legale a Dublino (One Molesworth Street, Dublin 2, Ireland, D02 RF29).

Barclays Bank Ireland PLC opera in Italia attraverso la Succursale, ubicata in via della Moscova 18 – 20121, Milano. La Succursale è istituita in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, ed è iscritta all'Albo di Vigilanza, elenco Succursali, tenuto da Banca d'Italia, con codice n. 8082]. La Succursale è autorizzata a svolgere "attività piena".

La Missione della filiale italiana si inquadra nel contesto della struttura e nelle strategie di business di Barclays Bank Ireland PLC.

Barclays Bank Ireland PLC è controllata da Barclays Bank PLC – UK ed è parte del Gruppo Barclays.

Le due Divisioni nelle quali è articolato il business del Gruppo, come individuate all'esito del Group Strategy sono:

- Barclays UK;
- Barclays International.

Tali ambiti costituiscono i riferimenti anche per la definizione delle priorità strategiche della Banca e della Succursale italiana (rientrante sotto la divisione di Barclays International), come applicabili, con un percorso evolutivo finalizzato ad allineare il modello operativo di quest'ultima ai focus strategici definiti dalla Banca.

Nel contesto sopra descritto, la Succursale attualmente gestisce servizi bancari e servizi / attività di investimento nei confronti delle seguenti tipologie di interlocutori:

- investitori istituzionali;
- imprese del comparto large/mid, italiane ed estere.

In particolare la Succursale tramite le divisioni **Corporate Banking and Investment Banking** ("CB e IB") offre servizi di finanziamento, nelle varie forme tecniche, servizi di *cash management*, *trade finance* e *sales finance* nei confronti di clientela corporate ("Corporate Banking" o "CB"), ovvero aziende italiane e multinazionali appartenenti al segmento Large Corporate. Supporta inoltre la clientela istituzionale nelle seguenti attività di investimento: *Origination*, *Corporate Finance*, operazioni straordinarie, *Institutional Sales*, *Cash Equities* e *Research* ("Investment Banking" o "IB")

Il Business del Personal Banking e della Cessione del quinto dello stipendio sono stati ceduti ad altri intermediari mentre la divisione Wealth Management è in "dismissione". Le posizioni in essere con i clienti appartenuti a queste aree di business sono gestite dalla divisione Legacy⁶ di Barclays Branch.

L'articolazione interna della Succursale ed il suo funzionamento fanno parte e si integrano nel quadro di governance definito da Barclays Bank Ireland PLC – Ireland.

La Governance della Banca tramite la Succursale costituisce uno degli aspetti fondamentali per garantire l'efficacia del Modello, in quanto inerente agli aspetti relativi alla ripartizione dei poteri e delle responsabilità.

⁶ Si rimanda ad apposito Regolamento Interno della Divisione Legacy.

La Succursale ha dunque deciso di adottare un proprio Modello e di attivarsi in ogni modo per garantirne il rispetto, procedendo ad una mappatura analitica di tutte le attività che vengono effettuate dalla Succursale italiana di BBI PLC nonché, anche a seguito di evoluzioni giurisprudenziali in ordine all'adozione di modelli da parte di soggetti esteri ai sensi del Decreto, delle attività svolte in Italia dall'Head Office di Barclays Bank Ireland nonché da funzioni delle altre entità del Gruppo (Barclays Bank Plc, BCSL, BISL) in modalità cross-border.

In proposito si osserva che, con specifico riferimento alle attività europee e in conformità con la normativa vigente, oltre a Barclays Bank Ireland PLC (BBI PLC), le seguenti Legal Entities possano svolgere operatività in Italia⁷:

- Barclays Bank PLC (BB PLC);
- Barclays Capital Securities Limited (BCSL);
- Barclays Investment Solutions Limited (BISL).

Alla data di ultimo aggiornamento del presente Modello, in particolare, risulta che tutte le predette società, eccezion fatta per BISL, operino in modalità transfrontaliera in Italia.

Secondo il modello di business di Gruppo con riferimento all'operatività in Italia, la divisione Investment Banking della Succursale concorre all'offerta di servizi / attività di investimento e di servizi accessori prestando a BBI PLC e a BB PLC attività commerciali e di supporto ai rispettivi rappresentanti nelle fasi di stipula e gestione dei rapporti con la clientela, principalmente qualificabile come "controparte qualificata", salvo un numero esiguo di clienti del settore pubblico attualmente classificati come "retail".

In particolare, l'area Banking, nell'ambito del servizio di consulenza, svolge principalmente una funzione di origination di operazioni finanziarie, in coordinamento con gli specialisti di prodotto di BBI PLC e delle altre Legal Entities del Gruppo (principalmente BB PLC), per operazioni di M&A, riorganizzazioni aziendali e operazioni di capital markets (Debt Capital Market ed Equity Capital Market).

L'area Markets svolge attività di origination al fine di sviluppare le relazioni commerciali per la clientela istituzionale del paese oltre ad essere coinvolta in processi di origination di operazioni di copertura dei rischi nei mercati dei tassi e valute nel segmento Large Corporate e di distribuzione dei prodotti del desk Research. La Succursale ha inoltre esteso il proprio ambito operativo al mercato dei Non Performing Loans (NPL), attività già svolta in modalità cross-border da team di specialisti di BBI PLC e del Gruppo.

La divisione Corporate Banking della Succursale svolge attività tipicamente bancaria (credito e raccolta) e promuove attività commerciali verso clientela di grandi dimensioni. La divisione presta inoltre servizi a succursali italiane di multinazionali già clienti del Gruppo in altre giurisdizioni.

La strategia commerciale della Succursale è definita in base alle linee guida di BBI PLC e in continuità con la più ampia strategia definita a livello di Barclays International.

In via generale, l'operatività di altre Legal Entities a valere sull'Italia è veicolata da parte di responsabili dipendenti della Succursale o disciplinata attraverso eventuali procure speciali che si rendessero necessarie.

Il Gruppo si è dotato di normativa interna volta a disciplinare le modalità di prestazione delle attività in modalità transfrontaliera con la previsione di controlli ed autorizzazioni previsti in tema

⁷ Si osserva che a fronte dei risultati del Referendum britannico sulla Brexit del 23 giugno 2016 (Brexit) si osserva che, ai sensi del Decreto Legge 25 marzo 2019, nn. 22 (convertito con Legge 41/2019), nel corso del 2019 le citate entità del Gruppo hanno presentato alle Autorità competenti le notifiche per continuare a svolgere durante il periodo transitorio ivi definito, in regime di libera prestazione di servizi, le attività ammesse al mutuo riconoscimento ai sensi del D.Lgs. 385/1993.

di rispetto delle “*Cross border Country guidances*”, di formazione obbligatoria e delle pratiche da eseguire in tali tipologie di operazioni.

2.1.2 Il Rappresentante Legale

Il **Rappresentante Legale** della Succursale ha un ruolo di coordinamento di tutte le aree di business operanti in Italia, nonché di presidio della Corporate Governance e compliance della Succursale. Riporta, per il tramite del Country Management Committee, all’Executive Committee ovvero all’Organo Amministrativo di Barclays Bank Ireland PLC Ireland e ad ogni ulteriore Funzione ed Organo della Banca avente competenza in base alle Policy della Banca o di Gruppo.

Per l’assolvimento delle funzioni di governo e coordinamento, il Legale Rappresentante della Branch si avvale di Comitati di coordinamento e controllo.

2.1.2.1 Comitati di coordinamento e controllo

All’interno della Branch è costituito un Comitato - Country Management Forum (CMF) - che ha lo scopo di assicurare il coordinamento e il controllo integrato delle attività a livello di Branch.

A questo fanno riferimento i seguenti Forum di Branch:

- Risk and Control Forum;
- Treasury Forum.

Il controllo e coordinamento integrato avviene anche attraverso un processo formale di escalation che viene dettagliato per ciascuno dei Comitati e Forum nei rispettivi TOR (*Terms Of Reference*).

2.1.2.2 Le Funzioni della Branch

Il Rappresentante Legale si avvale inoltre di funzioni che svolgono attività di indirizzo, governo e presidio operativo con valenza per tutte le aree di business della Succursale, di seguito elencate:

- **Human Resources:** a cui è attribuita la responsabilità di garantire, coerentemente con gli indirizzi definiti dal Country Manager ed in conformità agli orientamenti strategici del Gruppo, un’efficace implementazione delle politiche del personale ed una gestione ottimale dei rapporti di natura deontologica del personale della Branch;
- **Finance:** cui è attribuita la responsabilità di supervisionare e controllare tutti i processi contabili, amministrativi e di reporting per Barclays Bank Ireland PLC Italy, assicurando l’osservanza dei requisiti contabili, fiscali e normativi oltre che il coordinamento e la gestione dei processi di Pianificazione a livello di singola Divisione;
- **Compliance,** cui è attribuita la responsabilità di assicurare, secondo un approccio *risk based*, il presidio del rischio di non conformità con riferimento a tutte le norme applicabili alla banca verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tale rischio;
- **Risk,** cui è attribuita la responsabilità di controllare e contribuire alla definizione del piano strategico locale e guidare il processo di implementazione locale del *Risk*

appetite definito a livello di Gruppo. Sviluppare, utilizzare e mantenere un efficace ed efficiente *Risk management framework* al fine di garantire allineamento tra il rischio generato e quello atteso da *Risk appetite*, fornendo periodici aggiornamenti al Management Committee locale;

- **BIA** (Barclays Internal Audit), che ha l'obiettivo di assicurare il Board di Gruppo ed il Senior Management riguardo all'efficacia della Governance, della gestione del rischio e del controllo a fronte di rischi attuali ed emergenti in maniera indipendente, affidabile e tempestiva. Il mandato di BIA deriva dal Board Audit Committee con l'approvazione del Chief Executive Officer della Banca ;
- **CIO**, cui è attribuita la responsabilità di assicurare l'efficace ed efficiente funzionamento e sviluppo dell'Information Technology della Branch italiana, garantendo la coerenza tra processi, strumenti, struttura organizzativa e qualità del servizio. Assicurare una costante relazione con tutte le Funzioni, attraverso il loro coinvolgimento nell'analisi dei bisogni, nel disegno e nella realizzazione delle soluzioni tecnologiche, garantendone la massima integrazione;
- **COO**, cui è attribuita la responsabilità di assicurare l'efficace ed efficiente funzionamento e sviluppo della macchina operativa della Branch italiana da un punto di vista di middle e back office;
- **LEGAL**, fornisce un supporto per le tematiche attinenti l'ambito legale.

2.2 Finalità del Modello

La Succursale, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha definito il presente documento (adottato dal Rappresentante Legale in prima emissione il 27 novembre 2009 e successivamente aggiornato per recepire l'ampliamento dei reati ricompresi nel Decreto Legislativo, nonché il mutato assetto operativo ed organizzativo) sul presupposto che il Modello stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari (come identificati al paragrafo "Definizioni") ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, il Modello ha l'obiettivo di rappresentare, congiuntamente alla documentazione esistente sul medesimo tema, il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Banca, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto.

Attraverso l'adozione del Modello, la Succursale intende perseguire le seguenti finalità:

- i. ribadire che le condotte che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto sono condannate dalla Succursale, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, ai principi di condotta a cui la Succursale ispira la propria attività;
- ii. diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Condotta, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Succursale;
- iii. prevenire e/o tempestivamente contrastare la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

L'adozione del Modello, in ottica di responsabilità sociale più allargata, ha inoltre consentito di consolidare e rafforzare:

Restricted - Internal

- la cultura dell'integrità aziendale, riducendo i rischi legali connessi a comportamenti non etici e favorendo la sensibilizzazione dei dipendenti;
- la credibilità verso gli stakeholder (clienti, fornitori, collaboratori, ambiente, azionisti e società civile) e le istituzioni pubbliche, potenziando la reputazione aziendale;
- la diffusione dell'eticità del business, promuovendo la cultura del controllo;
- la trasparenza nella comunicazione interna ed esterna, riducendo la conflittualità sociale e favorendo l'allineamento dei comportamenti individuali alle strategie ed agli obiettivi aziendali.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Succursale nella definizione del Modello, nel prosieguo trattati, possono essere così riassunti:

- un'attività di mappatura delle attività a rischio di commissione del reato (cosiddette attività "sensibili"), identificate in maniera sintetica nella Parte Speciale del presente Modello ed esplicitate in Allegato A ("Matrice delle attività a rischio-reato"), con l'ulteriore identificazione dei processi di gestione / strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi;
- l'identificazione, per ognuno dei processi di gestione / strumentali di cui al punto precedente, delle principali procedure aziendali a presidio degli stessi (rif. Allegato B "Tabella di raccordo con il corpus procedurale");
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

2.4 Codice di Condotta e Modello

La Succursale, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità, ha adottato il codice di Condotta definito a livello di Gruppo e quindi anche da Barclays Bank Ireland PLC ("The Barclays Way – How we do business"), con il quale quest'ultima ha inteso diffondere le linee guida alla conformità legale e alla condotta etica presso tutte le Succursali ed organizzazioni ad essa riconducibili. Tale documento risulta inoltre integrato, con specifico riferimento alla gestione dei rapporti con i fornitori, dal "Codice di Condotta dei fornitori di Barclays".

Il Modello, le cui previsioni sono coerenti e conformi ai principi etici contenuti nei documenti sopra menzionati, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

La documentazione in ambito di condotta afferma i principi idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

2.5 Percorso metodologico di definizione del Modello

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

In tale contesto, la Succursale ha in primo luogo analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma della stessa che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali. Detto documento è custodito presso la sede della Succursale ed è disponibile per relativa consultazione.

La Succursale ha successivamente analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività dell'area di business / settore di relativa competenza.

L'identificazione delle attività a rischio-reato (c.d. "attività sensibili"), dei reati associabili e dei connessi strumenti di controllo è esplicitata in maniera sintetica nella Parte Speciale del presente Modello (con articolazione per singola famiglia di reato) ed in maniera estensiva nell'Allegato A del Modello stesso ("Matrice delle attività a rischio-reato").

In particolare, in detta mappatura delle attività a rischio-reato sono dettagliate le aree aziendali a rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 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 svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. "processi di gestione / strumentali").

La mappatura è stata realizzata attraverso un processo di Risk Assessment basato sull'analisi dei processi e delle attività svolte dalle Divisioni e dalle funzioni della Barclays Bank Ireland PLC Succursale italiana e dalle funzioni e divisioni di business delle altre Legal Entities del Gruppo che operano in Italia in modalità cross-border.

La "Matrice delle attività a rischio-reato" è custodita presso la Succursale e resa disponibile - per eventuale consultazione - ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato dalla Succursale a prenderne visione.

Si rimanda alla Parte Speciale ed all'Allegato A per l'identificazione delle attività sensibili / "a rischio-reato" in relazione all'operatività della Succursale e delle Legal Entities che operano in Italia in modalità transfrontaliera.

Come sopra anticipato, nell'ambito dell'attività di mappatura sopra rappresentata sono stati anche individuati dalla Succursale i processi aziendali c.d. di gestione / strumentali alla commissione del reato, ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o essere rinvenuti i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, identificando ulteriormente, a fronte di ognuno di tali processi, la documentazione di riferimento nell'ambito del corpus procedurale aziendale (Allegato B).

2.6 La struttura del sistema organizzativo e di controllo

Nel predisporre il presente modello organizzativo la Succursale ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie complessa di presidi, adottati a livello di Succursale e di Banca, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo della Succursale fa riferimento, oltre che ai principi comportamentali e presidi organizzativi declinati nella Parte Speciale, ai seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile alla Succursale, ivi compreso quello proprio del settore in cui la stessa opera ed al quale si attiene rigorosamente;

Restricted - Internal

- il Codice di Condotta, che – come sopra esplicitato nel paragrafo dedicato – è coerente con il documento “The Barclays Way – How we do business” adottato dalla Banca e dal Gruppo;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale);
- le procedure interne per la regolamentazione delle attività operative, la definizione dei livelli di controllo e degli iter autorizzativi;
- l’implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al business.

L’attuale sistema organizzativo e di controllo della Succursale, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell’impiegare le risorse aziendali;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Succursale;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi generali, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di poteri e deleghe e di livelli autorizzativi tempestivamente aggiornati, l’applicazione del principio di segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia);
- la responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

Per i principi di controllo specifici rispetto alle singole attività sensibili si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

La Succursale applica i tre livelli di controllo previsti dalla normativa italiana di riferimento, nonché il sistema di controllo declinato dalla Banca nelle Global Barclays Group Policy e Procedures, le quali sono adattate localmente, laddove necessario, in virtù della specifica normativa applicabile.

2.7 Diffusione del Modello e formazione

La Succursale, consapevole dell’importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

L’attività di **informazione** concernente i contenuti ed i principi del Modello, diversamente caratterizzata a seconda dei **Destinatari** cui essa si rivolge, è improntata a completezza, tempestività, accuratezza e continuità, al fine di consentire la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che i Destinatari stessi sono tenuti a rispettare.

Gli strumenti che la Succursale adotta per effettuare una comunicazione efficace del Modello sono i seguenti:

Restricted - Internal

- i contenuti ed i principi del Modello che i dipendenti sono tenuti a conoscere sono portati a conoscenza degli stessi con la disponibilità del documento direttamente sull'intranet delle singole aree di business operanti in Italia;
- un estratto del Modello (unitamente al Codice di Condotta) è fornito e/o messo a disposizione di soggetti che intrattengono rapporti di collaborazione contrattualmente regolati e coinvolti nello svolgimento di attività sensibili, con particolare attenzione a quanti sono soggetti alla direzione o alla vigilanza. In questo caso i contratti e le lettere di incarico prevedono clausole di "non violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di della Succursale";
- è data facoltà ai dipendenti di contattare l'Organismo di Vigilanza per eventuali chiarimenti sui comportamenti da adottare al fine di rispettare i principi enunciati nel Modello adottato.

Le specifiche attività di **formazione** nei confronti del **personale** devono prevedere diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio reato ed in relazione ai rispettivi ambiti di operatività e responsabilità. In particolare, l'attività di formazione deve coinvolgere tutto il personale in forza, nonché le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale anche in relazione ad evoluzioni organizzative interne e normative.

3. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di illeciti da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento a tale Organismo dei suddetti compiti, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'aggiornamento e la concreta applicazione del Modello è affidato ad un Organismo dotato delle seguenti caratteristiche:

- indipendenza ed autonomia dai vertici, al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione del Modello da parte del vertice;
- professionalità, per garantirne le capacità di azione in un contesto che richiede spiccate doti di valutazione e di gestione dei rischi, di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di diritto;
- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza - che di fatto esercita un potere, da un lato, di prevenzione e, dall'altro, di controllo e intervento - è rimessa all'iniziativa organizzativa della Società, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.

In ottemperanza, quindi, a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, la Succursale ha optato per una composizione collegiale, che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui tale organismo è preposto.

L'identificazione di un organismo a composizione collegiale, in particolare, è stata effettuata alla luce del progressivo ampliamento delle fattispecie di reato che possono coinvolgere direttamente la responsabilità amministrativa, al fine di offrire una maggior garanzia di prevenzione dei reati ed un miglior presidio dei processi organizzativi e di controllo considerati necessari.

L'individuazione dei membri interni alla Succursale che fanno parte dell'Organismo deve indirizzarsi verso coloro i quali, nell'ambito della struttura organizzativa e societaria, abbiano un ruolo che garantisca il miglior contributo allo svolgimento delle funzioni ed al perseguimento degli obiettivi dell'Organismo di Vigilanza, nonché il soddisfacimento dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, richiesti dalla citata norma.

E' facoltà dell'Organismo di nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

3.1 Nomina e sostituzione

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è attribuita al Rappresentante Legale, nel rispetto dei criteri sopra enunciati.

Il Presidente dell'Organismo è nominato e revocato dal Rappresentante Legale; in mancanza verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. Il Rappresentante Legale, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza. I componenti dell'organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del mandato, esplicitata in sede di nomina, salvo revoca da parte del Rappresentante Legale, e sono rieleggibili.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Succursale e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Succursale rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicare l'indipendenza.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Succursale decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Rappresentante Legale può revocare i componenti dell'Organismo in ogni momento per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Rappresentante Legale di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

In caso di revoca, il Rappresentante Legale provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Rappresentante Legale a mezzo di raccomandata A/R.

In caso di dimissione di uno o più membri, il Rappresentante Legale procede senza indugio a nominare uno o più sostituti.

L'Organismo di Vigilanza, per garantire l'efficace esercizio della sua funzione e la continuità della sua azione, deve essere titolare di una propria autonoma disponibilità di spesa, rapportata ad ipotesi di interventi straordinari e urgenti, da definire di volta in volta e da effettuare in maniera riservata, alla stregua delle esperienze e delle esigenze ordinariamente prevedibili per lo specifico organismo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Rappresentante Legale per la relativa presa d'atto.

3.2 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Succursale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, con particolare riferimento all'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- segnalare l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni / Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando la stessa – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività, anche identificando le informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni / Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni / Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni 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.

3.3 Coordinamento con specifiche Direzioni / Funzioni aziendali

Fatto salvo quanto esplicitato nel precedente paragrafo in relazione all'opportunità di istituire un generale raccordo e coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza e tutte le Direzioni / Funzioni aziendali, si evidenzia come l'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento efficace delle responsabilità ad esso attribuite, si avvalga in maniera strutturale e sistematica di talune Funzioni che rivestono un ruolo specifico nel sistema di Governance della Succursale, i.e.:

- Internal Audit;
- Risk Management;
- Legal;
- Compliance e Financial Crime;
- Risorse Umane;

- Operations.

3.4 La gestione delle segnalazioni

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. "Segnalazioni").

A tale riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine la Succursale ha istituito canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo e-mail odv231@barclays.it, reso noto al personale aziendale ed al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

La Succursale tutela i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Succursale o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante, ove conosciuto, per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

3.5 Flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle strutture organizzative dell'Ente, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali e, più in generale, tutte le informazioni che l'Organismo riterrà opportuno identificare e formalmente richiedere alle singole Direzioni / Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni / Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. "Segnalazioni"). A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di reato.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti, procedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Succursale o di suoi apicali / dipendenti, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti presuntivamente in essere nello svolgimento delle mansioni lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale e di quello sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello (quali, ad esempio, report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.), evidenziando in particolare le risultanze con rilevanza 231;
- relazione annuale in materia di antiriciclaggio;
- informativa in merito alle modalità di identificazione e gestione delle operazioni sospette;
- flussi informativi da parte dei Comitati deputati a svolgere azioni di guida e/o presidio nell'ambito della governance della Succursale;
- informativa in merito a visite ispettive e alle eventuali prescrizioni o eccezioni rilevate dall'Autorità di Vigilanza;
- segnalazione di eventuali contestazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria riguardanti presunte violazioni della normativa vigente in materia di contrasto al riciclaggio o al terrorismo;
- segnalazione di infortuni gravi (qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Succursale, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della stessa.

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello. In particolare, con specifico riferimento a quanto disciplinato dal D.Lgs. 231/2007, il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è espressamente sanzionato dalla previsione contenuta nell'art. 55, comma 5, del Decreto medesimo.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Rappresentante Legale della Succursale.

Nello specifico, le linee di reporting dell'Organismo di Vigilanza sono dirette verso il Rappresentante Legale. Il Rappresentante Legale della Succursale a propria volta informa periodicamente l'Organo Amministrativo di Barclays Bank Ireland PLC seguendo le procedure interne.

Resta salva la facoltà dell'Organismo di Vigilanza di fare riferimento direttamente alle Funzioni di Controllo della Banca in caso di criticità specifiche aventi rilevanza ex D.Lgs. 231/2001 attinenti il Rappresentante Legale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce direttamente ed in via continuativa al Legale Rappresentante, anche per il tramite del proprio Presidente o di altro membro designato dallo stesso Organismo;
- trasmette, con cadenza almeno annuale, entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio, una relazione sulle attività svolte, segnalando ogni eventuale carenza o violazione riscontrata. Tale relazione comprende le proposte di aggiornamento del Modello, laddove se ne riscontri l'esigenza in relazione a mutate condizioni aziendali o variazioni del quadro normativo.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Rappresentante Legale e, a propria volta, può richiedere di essere da quest'ultimo sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

3.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza (ed allo stesso pervenute) nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, devono essere custodite in un apposito archivio (cartaceo o elettronico) istituito presso la sede della Succursale.

4. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

4.1 Disciplina sanzionatoria

Il Decreto richiede che il Modello introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema disciplinare viene applicato in conformità con quanto previsto dal contratto Collettivo Nazionale di categoria di riferimento, di volta in volta aggiornato in base alle modifiche della normativa, ovvero sulla base della normativa locale applicabile in caso di violazioni da parte del personale di funzioni estere che operi in Italia.

Poiché l'applicazione delle sanzioni è correlata unicamente al mancato rispetto delle misure definite nel Modello, essa prescinde dall'instaurazione o dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro chi abbia tenuto un comportamento contro le previsioni del Modello.

4.2 Accertamento della violazione

Per quanto riguarda l'accertamento del mancato rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché lo svolgimento delle procedure disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze.

L'Organismo di Vigilanza, nell'accertamento di violazioni del Modello, provvede a coinvolgere la Funzione Risorse Umane della singola area di business per la valutazione delle sanzioni previste.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a fornire il proprio parere in ordine alla eventuale archiviazione del procedimento disciplinare o all'applicazione della sanzione.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza informare tempestivamente il Rappresentante Legale e l'Internal Audit delle singole aree di business delle procedure di accertamento avviate e del loro esito.

Nei confronti dei dipendenti (impiegati, quadri e dirigenti) che si rendano responsabili di violazioni alle prescrizioni fissate nel Modello relativamente alle procedure interne ed al comportamento che gli stessi sono tenuti a seguire nell'espletamento delle rispettive mansioni verranno applicate, nel rispetto dell'art. 7, L. 30 maggio 1970 n. 300 e delle normative speciali eventualmente applicabili, le sanzioni previste dal Codice Civile e dai vigenti:

- Contratto Collettivo Nazionale per la disciplina dei rapporti del personale dipendente non dirigente del settore credito;
- Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti del settore credito.

4.3 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Succursale, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo (per un periodo non superiore a 10 (dieci giorni);
- risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Nella determinazione della sanzione e della sua entità si terrà conto:

- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, nel corso del rapporto di lavoro intercorso, riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari adottati a carico del medesimo;
- delle concrete mansioni espletate dal lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone concorrenti nei fatti costituenti la violazione disciplinare contestata;
- di ogni altra particolare circostanza che accompagni la violazione disciplinare contestata.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari che all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

Qualora le sanzioni sopra richiamate non risultassero applicabili sulla base delle previsioni dei contratti di lavoro diversi dal CCNL - aziende del credito, troverà applicazione il sistema sanzionatorio di cui al Contratto di Lavoro di riferimento di ogni singolo dipendente e della specifica normativa vigente di riferimento, nel rispetto dei criteri sopra elencati.

4.4 Misure nei confronti dei dipendenti dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle singole disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello, si applicherà nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti delle imprese del credito e dal contratto aziendale integrativo vigente.

4.5 Misure nei confronti dei Soggetti Apicali

La violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali che ricoprono funzioni di amministrazione e rappresentanza comporterà l'assunzione, da parte della Succursale, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale in oggetto.

4.6 Misure nei confronti dei lavoratori di altre Legal Entities del Gruppo che svolgono attività di business sul territorio italiano in modalità transfrontaliera e in regime di distacco da altre società del Gruppo

Le violazioni commesse dai lavoratori di altre Legal Entities del Gruppo che svolgono attività di business sul territorio italiano in modalità transfrontaliera e che operano in regime di distacco (totale o parziale) da altre società del Gruppo presso le Succursale saranno sanzionate dalla società di appartenenza / distaccante attraverso l'adozione di un provvedimento ritenuto opportuno e compatibile con la vigente normativa e secondo le regole sanzionatorie interne della medesima società. A tal fine le Succursale e la società distaccante provvedono alla predisposizione, modifica e/o integrazione dei contratti (o di altri accordi e/o di qualsiasi atto di formalizzazione del distacco), prevedendo l'inserimento di opportune clausole all'interno degli stessi.

4.7 Misure nei confronti dei collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Succursale

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Succursale da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato, in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice di Condotta, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali (che potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di recesso / risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

4.8 Misure nei confronti del Rappresentante Legale

Ove emergessero violazioni o tentativi di violazione del Modello riconducibili al Rappresentante Legale, l'Organismo di Vigilanza ne darà notizia ad ogni Organo o Funzione competente della Banca secondo le Policy della Banca stessa o di Gruppo (ove applicabili), affinché provvedano ad assumere, con riferimento ai rispettivi ambiti di competenza, le iniziative previste dalla vigente normativa.

5. Adozione ed aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Rappresentante Legale della Succursale, così come le successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale.

Tra tali modifiche si intendono ad esempio ricomprese quelle conseguenti a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove aree sensibili e processi strumentali/funzionali alla commissione del reato, connessi allo svolgimento di nuove attività da parte della Succursale o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo da cui derivino conseguenze sul Modello;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

Costituiscono in ogni caso modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.

Le modifiche e/o integrazioni agli Allegati A ("Matrice delle attività a rischio-reato") e B ("Tabella di raccordo con il corpus procedurale") sono validate dall'Organismo di Vigilanza, con informativa al Rappresentante Legale in merito alle stesse.

6. Whistleblowing ⁸

L'art. 6 comma 2 bis introduce nel Decreto legislativo 231/01 il principio del Whistleblowing.

La Branch ha adottato una specifica policy recependo il modello adottato dal Gruppo Barclays "Whistleblowing Group-Wide Policy" da ultima modificata ad aprile 2019.

La policy definisce il processo di **Whistleblowing** individuando i canali che possono essere utilizzati dai dipendenti di Barclays per inoltrare, nel rispetto dei principi di riservatezza "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa 231, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti", o "di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente" di cui gli stessi dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Alcuni esempi di condotte sono: atti idonei a mettere a repentaglio la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, reati e più in generale condotte che rilevano dal punto di vista penale, violazione della normativa regolamentare, casi di conflitto di interesse.

La funzione deputata alla ricezione delle segnalazioni è la **Funzione Investigations & Whistleblowing** (Global Compliance).

Le segnalazioni possono essere effettuate **da tutti i Dipendenti e non Dipendenti** delle divisioni della filiale italiana di Barclays Bank Ireland PLC. Per Dipendente si intende: personale che ha in essere un rapporto subordinato o attraverso altre forme controllate di collaborazione o tirocinio/stage con Barclays Bank Ireland PLC Italy. Per Non Dipendente si intende: persone esterne che collaborano con Barclays, a fronte di un contratto di servizio.

La segnalazione può avvenire attraverso le seguenti modalità:

- inviando una email a whistleblowingita@barclayscapital.com, cui hanno accesso esclusivamente i colleghi dei Sistemi Interni di Segnalazione specificamente incaricati;

⁸ Art. 6 del D.lgs 231/01 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater

- telefonando o inviando una lettera tramite posta interna, all'attenzione di Simone Pieri, Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione;
- ricorrendo, eventualmente alla Compliance di Gruppo comunicando in inglese tramite email all'indirizzo raising.concerns@barclayscorp.com oppure chiamando la "whistleblowing hotline" (+44 20 7116 4540); e
- accedendo al sito online www.barclays.ethicspoint.com e seguendo le procedure in esso riportate.

La segnalazione, anche in forma anonima, deve in ogni caso essere contestualizzata e supportata da elementi che possano aiutare a verificare la situazione oggetto di denuncia. Inoltre, la segnalazione si presuppone effettuata in buona fede.

I canali di comunicazione per l'invio delle Segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del medesimo.

Inoltre, la segnalazione effettuata nell'interesse dell'integrità della Banca costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto d'ufficio (326 c.p.), professionale (622 c.p.), scientifico e industriale (623 c.p.), aziendale (2015 c.p.), salvo nei casi in cui: (i) la notizia sia stata acquisita in ragione di un rapporto di consulenza con la Banca o la persona fisica interessata; (ii) il segreto sia stato rivelato con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e al di fuori dei canali di comunicazione specificamente predisposti.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del segnalante nonché l'invio (con dolo o colpa grave) di segnalazioni che si rivelino infondate, potranno comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 4 del presente Modello.

Per ogni necessità di maggiore chiarimento o approfondimento, si rimanda al contenuto della Policy che illustra in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Parte Speciale

La presente Parte Speciale, dettagliata per famiglia di reato, ha l'obiettivo di illustrare le principali aree di rischio identificate in relazione ai reati ricompresi nel Decreto, nonché illustrare i principi comportamentali e presidi organizzativi definiti dalla Succursale in ottica preventiva, cui i Destinatari del presente Modello devono attenersi nella gestione delle attività a rischio.

I contenuti della Parte Speciale trovano raccordo e completamento nei presidi di controllo contenuti nel corpus regolamentare aziendale, richiamato, in relazione ad ognuno dei processi di gestione / strumentali identificati nella mappatura delle aree a rischio -reato, nell'Allegato B ("Tabella di raccordo con il corpus procedurale").

Alla base del sistema di controllo interno della Succursale sono posti, oltre ai principi comportamentali inclusi nel Codice di Condotta, i seguenti principi generali, ripresi e declinati nel corpus regolamentare vigente:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua (principi di trasparenza e tracciabilità delle attività);
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di poteri e deleghe e di livelli autorizzativi, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia).

[estratto]