



CASSA LOMBARDA

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 8/6/2001**

**Parte Generale**

Edizione 2021

La presente edizione del Modello è stata approvata ed adottata dal Consiglio di Amministrazione della Banca con delibera 23/06/2021.

---

## Indice

<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001 – PARTE GENERALE</b>	<b>5</b>
<b>1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ</b>	<b>5</b>
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	5
1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA BANCA AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/2001	6
1.3 LE LINEE GUIDA DELL'ABI	7
<b>2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CASSA LOMBARDA S.P.A.</b>	<b>9</b>
2.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ	9
2.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE	10
2.3 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE	12
2.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA BANCA CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	12
2.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI	13
2.6 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	15
2.7 INTEGRAZIONE TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO	16
2.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	17
<b>3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>18</b>
3.1 L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.2.1 Autonomia	20
3.2.2 Indipendenza	20
3.2.3 Professionalità	20
3.2.4 Continuità d'azione	21
3.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.5.1 Attività di vigilanza e controllo	23
3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico	23
3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello	24
3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari	24
3.5.5 Attività di gestione dei flussi informativi	25
3.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
3.7 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
<b>4 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b>	<b>29</b>
4.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	29
4.2 DESTINATARI E LORO DOVERI	30
4.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	30

4.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI .....	31
4.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	33
4.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMA, LETT. A DEL DECRETO) .....	35
4.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI .....	35
<b>5</b>	<b>LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>36</b>
<b>6</b>	<b>CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE .....</b>	<b>36</b>

## Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il “Modello”) di Cassa Lombarda S.p.A. (di seguito la “Banca”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dipendenti della Banca dotati di autonomia finanziaria e funzionale (cosiddetti soggetti apicali);
- i restanti dipendenti della Banca (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i *partner*<sup>1</sup> (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*).

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con la società controllante, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell’interesse della Banca.

---

<sup>1</sup> In generale, per *Partner* si intendono le controparti con cui la Banca addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – Parte Generale –**

### **1 La responsabilità amministrativa delle società**

#### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni**

Il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell’Ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell’Ente permane anche se il reato è rimasto allo stadio del tentativo, salvo– in questi casi – una riduzione delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. delitti di criminalità organizzata;
4. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
5. delitti contro l’industria e il commercio;
6. reati societari;
7. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
9. delitti contro la personalità individuale;
10. reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni del mercato;
11. reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
12. reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
13. delitti commessi in violazione del diritto d’autore;

14. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
15. reati transnazionali;
16. reati ambientali;
17. delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
18. delitti di razzismo e xenofobia;
19. delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
20. reati tributari;
21. reati di contrabbando.

Con riferimento ai reati e ai delitti commessi in relazione alle tipologie sopra elencate si rinvia all'Allegato 1 del presente Modello.

## **1.2 L'adozione del Modello quale comportamento doveroso della Banca al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001**

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 1.3 Le Linee Guida dell'ABI

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

L'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ha definito le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, "Linee Guida") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settori/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la valutazione dell'idoneità dei presidi di controllo esistenti (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente) e i contenuti del Modello.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto. A tal proposito le Linee Guida distinguono tra *reati peculiari* riferiti alle specifiche attività della banca e *reati generali* non direttamente riconducibili a specifiche aree dell'attività bancaria;
- progettazione ovvero miglioramento dei meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice Etico con riferimento ai reati ex Decreto e un sistema disciplinare;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello<sup>2</sup>. Infatti, “ *spetta a ciascuna banca, nell'esercizio della sua libertà organizzativa interna, valutare le modalità tecniche con cui procedere all'adozione di un Modello Organizzativo*”.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della banca cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida, quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In considerazione di ciò deve essere valutato l'esame della singola fattispecie di reato nonché i relativi *profili problematici* contenuti negli allegati delle stesse Linee Guida.

---

<sup>2</sup> Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di Modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche – febbraio 2004 – pag. 19

## 2 L'adozione del Modello da parte di Cassa Lombarda S.p.A.

### 2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività

Cassa Lombarda S.p.A., fondata nel 1923 e con sede legale in Milano, è una banca italiana autorizzata allo svolgimento dell'attività creditizia ed alla prestazione dei servizi di investimento.

E' iscritta all'Albo delle Banche al n. 648.6.0.

Il capitale sociale interamente versato, pari ad € 18.000.000.= e rappresentato da n. 18.000.000.= azioni non quotate sui mercati regolamentati, è attualmente detenuto dai seguenti soci secondo le percentuali *infra* indicate:

Soci	n° azioni	% di partecipazione
PKB PRIVATBANK AG	17.921.700	99,5650%
MERLINI GIUSEPPE	42.000	0,2333%
MARCORA GIUSEPPE (*)	36.000	0,2000%
MARCORA GIANANTONIO	225	0,0013%
CRESPI FIORELLA	75	0,0004%
<b>TOTALE</b>	<b>18.000.000</b>	<b>100,000%</b>

(\*) Usufruttuario con diritto di voto. Nuda proprietà in capo a Luisa Marcora, Silvia Marcora e Roberta Marcora, ognuna per n. 12.000 azioni.

La Banca ha per oggetto sociale la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme, in Italia e all'estero, quivi operando secondo le norme vigenti.

Al fine di raggiungere l'oggetto sociale, la Banca svolge l'attività bancaria e di intermediazione finanziaria nei limiti consentiti dalla vigente normativa. In tale ambito, l'attività della Banca è oggi focalizzata sul *private banking*, ossia su servizi di gestione e consulenza con elevato grado di personalizzazione nei confronti di clientela *private*.

Cassa Lombarda S.p.A. non è iscritta all'albo dei gruppi bancari. Cassa Lombarda è controllata da PKB Privatbank SA (Lugano), banca svizzera sottoposta ai controlli dell'Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari (FINMA), a sua volta detenuta al 100% dalla società lussemburghese Auriga SA. PKB Privatbank SA esercita su Cassa Lombarda il potere di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice Civile.

Cassa Lombarda S.p.A., unitamente a PKB Privatbank SA, rientra nel perimetro di consolidamento di Auriga ai fini della sorveglianza bancaria consolidata.

Cassa Lombarda S.p.A., in quanto unico ente del gruppo Auriga sottoposto a Vigilanza da parte della Banca d'Italia, è responsabile, secondo quanto previsto dalla normativa europea CRR e CRD IV, della trasmissione delle rilevazioni statistiche relative al perimetro segnaletico consolidato individuato in accordo con quanto previsto dall'articolo 19 del Regolamento UE n. 575/2013 e con quanto concordato con le Autorità di Vigilanza.

## 2.2 Il sistema organizzativo in generale

Il governo societario assegna un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'articolo 16 dello Statuto, la Banca è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di sette ad un massimo di tredici membri, anche non Soci, eletti dall'Assemblea, previa determinazione (da parte della stessa) del numero dei componenti. I Consiglieri durano in carica per un periodo di tre esercizi sociali, sono rieleggibili e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio sociale della loro carica. Inoltre, sono previsti almeno un quarto dei componenti indipendenti dotati dei requisiti di cui al terzo comma dell'articolo 148 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, che come tali non possono essere destinatari di deleghe, né di funzioni gestionali.

L'articolo 22 dello Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri per la gestione (ordinaria e straordinaria) della Banca, senza eccezioni di sorta, e prevede la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la Legge e lo Statuto - in modo tassativo - riservano all'Assemblea dei Soci. Inoltre, oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione (in quanto non delegabili a singoli consiglieri) le decisioni concernenti:

- *la determinazione delle linee e delle operazioni strategiche che incidono sulla gestione generale degli affari della Società, nonché la verifica della loro attuazione;*
- *la determinazione dei piani industriali e finanziari;*
- *la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;*
- *la valutazione - sulla base della relazione degli organi delegati - del generale andamento della gestione;*
- *l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni;*
- *l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di sedi secondarie e di succursali;*
- *l'acquisto e l'alienazione di immobili, per un corrispettivo superiore allo 0,5% (zero virgola cinque per cento) del patrimonio di vigilanza della Società, per ogni singola operazione ovvero per più operazioni collegate;*
- *l'assunzione e la cessione di partecipazioni, per un corrispettivo superiore allo 0,5% (zero virgola cinque per cento) del patrimonio di vigilanza della Società, per ogni singola operazione ovvero per più operazioni collegate;*
- *l'acquisto, la cessione e l'affitto di aziende o di rami di azienda;*
- *la nomina e la revoca del Direttore Generale e dei dirigenti, nonché la determinazione dei relativi poteri e delle relative retribuzioni;*
- *la nomina e la revoca dei Responsabili delle funzioni di conformità alle norme (compliance), di controllo dei rischi (risk management), di revisione interna (internal audit) e del Responsabile della Funzione Antiriciclaggio;*
- *la costituzione di comitati con funzioni consultive o di coordinamento;*
- *la cancellazione e la riduzione di ipoteche iscritte a garanzia di crediti vantati dalla Società, nelle ipotesi in cui esse non siano da porre in relazione (rispettivamente) all'estinzione ovvero ad una corrispondente riduzione dei crediti vantati;*

- *gli adeguamenti dello Statuto Sociale a disposizioni normative;*
- *nonché ogni altra materia riservata al consiglio di amministrazione, in base a normative, anche regolamentari, tempo per tempo in vigore.*

Il Consiglio di Amministrazione si raduna presso la sede sociale o altrove in Italia, negli altri Paesi dell'Unione Europea o in Svizzera, di regola una volta al mese, nonché tutte le volte che il Presidente del Consiglio di Amministrazione lo ritenga necessario, ovvero qualora gli sia richiesto dall'Amministratore Delegato (se nominato) o da tre Consiglieri o dal Presidente del Collegio Sindacale. Ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto la convocazione è effettuata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante avviso al domicilio di ciascun consigliere e di ciascun Sindaco Effettivo, con telegramma o *telex* o messaggio di posta elettronica o lettera raccomandata, inviato almeno cinque (5) giorni prima, mentre in caso di urgenza - almeno un (1) giorno prima di quello fissato per l'adunanza.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la partecipazione della maggioranza dei consiglieri in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti dei partecipanti e in caso di parità di voti, prevale il voto di chi presiede<sup>3</sup>.

Ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri un Presidente se questi non è stato nominato dall'Assemblea, e potrà nominare - altresì - uno o più vicepresidenti, che sostituiscano (in ragione di anzianità di carica) il Presidente in caso di sua assenza o di suo impedimento, e un Amministratore Delegato.

L'articolo 21 dello Statuto prevede che l'Assemblea determini annualmente il compenso globale spettante ai Consiglieri, e il Consiglio di Amministrazione lo ripartisce tra i suoi membri nel modo che ritiene opportuno. Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

La rappresentanza legale della Banca di fronte ai terzi è attribuita ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto al Presidente, ai Vice Presidenti, all'Amministratore Delegato (se nominato) e al Direttore Generale (nei limiti dei poteri al medesimo attribuiti), ai quali competono l'uso della firma sociale, libera e disgiunta.

Inoltre, il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore Delegato (se nominato) e il Direttore Generale (nei limiti dei poteri al medesimo attribuiti), con firma libera e disgiunta, hanno facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie e amministrative, per ogni grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e di cassazione, e di nominare all'uopo avvocati, con l'obbligo di riferirne al Consiglio di Amministrazione nella sua prima riunione successiva.

La Banca è dotata di strumenti organizzativi (Progetto di Governo Societario, Delega Organica di Poteri, organigrammi, procedure operative, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Banca e nei confronti dei terzi interessati).

---

<sup>3</sup> Art. 20 dello Statuto societario

In particolare sono garantiti i seguenti aspetti:

- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definite in modo chiaro mediante apposite comunicazioni (ordini di servizio) rese disponibili a tutti i dipendenti;
- le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adeguata segregazione dei compiti;
- sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

### **2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe**

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con il quale la Banca attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Banca all'esterno sono titolari della relativa procura. Le procure in essere sono custodite presso la Segreteria Generale e Legale e, limitatamente a quelle attinenti la normativa sul lavoro, presso l'ufficio Risorse Umane e sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

### **2.4 Gli obiettivi perseguiti dalla Banca con l'adozione del Modello**

La Banca è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività bancarie, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, collaboratori e *partner* d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Banca ha adottato un Modello Organizzativo nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione di tale Modello non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

## 2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, la Banca si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Banca, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Banca fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Banca intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Banca (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Banca un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida ABI, a:

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (innanzi tutto organigrammi e procure) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- disegnare e implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida e del formante giurisprudenziale, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Banca, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere e adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, e delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Banca ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
  - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
  - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
  - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
  - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
  - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;

- o lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida, e sono ritenuti dalla Banca ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Banca ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

## **2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato**

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione e i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e da tante Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali della Banca che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati. I flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi, sono invece descritti nell'Allegato 3.

Le famiglie di reato ritenute rilevanti per la Banca sono le seguenti:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (PA);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (INF);
- delitti di criminalità organizzata (CRI);
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (MON);
- reati societari (SOC);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (TER);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (MER);
- reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (LAV);
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (RIC);
- delitti commessi in violazione del diritto d'autore (AUT);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (IND);
- reati transnazionali (TRN);
- delitti di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (SOG);
- delitti di razzismo e xenofobia (RAZ);
- reati tributari.

Le attività sensibili individuate in sede di *risk assessment*, per ciascuna famiglia di reato e quindi per ciascuna Parte Speciale sono riportate nell'Allegato 2 al quale si fa rinvio.

Per quanto riguarda le seguenti famiglie di reato:

- delitti contro l'industria e il commercio;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale
- reati ambientali;
- delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati di contrabbando

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla Banca non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in Banca.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Banca anche in relazione ai reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- le procedure operative;
- il sistema di controllo di gestione;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*.

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

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

## **2.7 Integrazione tra il Modello e il Codice Etico**

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Banca, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai

principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel “Codice Etico adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001” (di seguito anche il “Codice”) adottato dalla Banca con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2014.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Banca allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Banca riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Banca, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

## **2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso**

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell'organo dirigente”.

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il Modello, nella sua prima stesura, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2003 e diffuso con l'Ordine di Servizio - Personale n. 183 del 31 marzo 2003. A partire dalla prima edizione, il Modello è oggetto di aggiornamento in funzione dei cambiamenti normativi (ad esempio ampliamento dei reati presupposto), delle pronunce giurisprudenziali e dei cambiamenti tecnico-organizzativi della Banca.

Le successive modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello, nell'ultima versione approvata, è disponibile ai destinatari tramite intranet aziendale ed il sito internet della Banca.

### 3 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”<sup>4</sup>*. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del Modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

#### 3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché i componenti intrattengano, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la Banca o con gli Amministratori Esecutivi di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- allorché i componenti possiedano la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Banca;
- allorché i componenti siano stretti familiari di Amministratori Esecutivi della Banca o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;

---

<sup>4</sup> La Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.

- allorché i componenti vengano dichiarati interdetti, inabilitati o falliti;
- allorché i componenti vengano condannati, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del loro incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla loro moralità professionale;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché nei confronti di un componente sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare o sia esercitata l'azione penale e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere o di proscioglimento; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato - secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di inadempienze agli obblighi informativi nei confronti degli organi societari;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Banca, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti destinatari e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

## **3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza**

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

### *3.2.1 Autonomia*

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo in quanto ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Per garantire l'autonomia nell'attività di vigilanza, l'Organismo deve disporre di un *budget* idoneo per lo svolgimento delle proprie funzioni e deve essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di informazioni e documenti verso ogni livello e settore della Banca.

L'autonomia nell'attività ispettiva può essere quindi raggiunta anche attraverso l'attribuzione all'Organismo di specifici – ed effettivi – poteri necessari per l'esercizio della propria attività di vigilanza e in relazione alle mansioni affidate. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

### *3.2.2 Indipendenza*

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Banca.

L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica ovvero attraverso il non coinvolgimento nelle attività operative e di gestione della Banca<sup>5</sup>.

### *3.2.3 Professionalità*

---

<sup>5</sup> In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non coincidono con quelli che governano o partecipano ai processi sensibili della Banca, così evitando situazioni di sovrapposizione tra controllore e controllato.

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### 3.2.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

### 3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Banca, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Banca e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Banca e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

### 3.4 La composizione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Banca e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, rappresentato da tre componenti. In via generale, con riferimento alla composizione collegiale dell'Organismo di Vigilanza e in considerazione delle specificità delle attività bancarie e in relazione alle aree valutate come *sensibili* a seguito del *risk assessment*, si ritiene opportuno che,

con riferimento ai componenti esterni al personale della Banca, almeno uno sia iscritto al Registro dei Revisori Contabili e/o all'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, e gli altri siano iscritti allo stesso Registro/Albo ovvero all'Albo degli Avvocati; mentre ai componenti interni si richiedono competenze in tema di compliance normativa, organizzativa e di controllo interno, in considerazione dell'elevato grado di rilevanza per la Banca della conformità alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza e dell'adeguatezza del sistema di controllo interno.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte di tale soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'Ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

Di regola, l'Organismo di Vigilanza è composto dai seguenti soggetti:

- un componente del Collegio Sindacale;
- il responsabile della Funzione di Internal Audit;
- un membro esterno con competenze specifiche in materia 231.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento, indipendenza e continuità d'azione. Il Consiglio di Amministrazione può tuttavia, motivando la scelta, optare per una differente composizione, o anche attribuire le funzioni dell'Organismo al Collegio sindacale.

Il Presidente dell'Organismo è designato dal Consiglio d'Amministrazione.

### **3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto ed in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Modello e del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- *reporting* nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione dei flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza viene convocato dal suo Presidente, si reputa regolarmente costituito quando è presente la maggioranza dei componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Le riunioni si possono svolgere anche in più luoghi, contigui o distanti, audio e/o video collegati, a condizione che:

- sia consentito al Presidente della riunione di accertare l'identità degli intervenuti, di regolare lo svolgimento della riunione, nonché, in caso di votazione, di constatare e di proclamare i risultati della stessa;
- sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi della riunione oggetto di verbalizzazione;
- sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e all'eventuale votazione sugli argomenti all'ordine del giorno, nonché di visionare, di ricevere e di trasmettere documenti.

### 3.5.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, in presenza di elementi che facciano sospettare un significativo innalzamento del livello di rischio rispetto a determinate attività sensibili, verifiche mirate sulle operazioni o sugli atti specifici posti in essere nell'ambito delle stesse, i cui risultati verranno riassunti in una apposita relazione il cui contenuto sarà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

### 3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 26 marzo 2014.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

### 3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modifiche dell'assetto interno della Banca, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività bancarie;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

### 3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- con sollecitudine, previa immediata informativa al Direttore Generale, laddove riscontri violazioni del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 in capo alla Banca, affinché vengano assunti gli opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, di regola mediante una relazione informativa su base almeno semestrale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello. L'Organismo di Vigilanza, su base annuale, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro annuale è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali

l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del *budget* assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Banca, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento (art. 2403 c.c.);
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento da ciascuno dei suddetti organi sociali, con contestuale informativa all'altro, e potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### 3.5.5 *Attività di gestione dei flussi informativi ricevuti dalle Funzioni aziendali*

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso da parte dei Responsabili delle funzioni aziendali.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade in Banca e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nell'Allegato 3 (c.d. *flussi informativi*), ovvero ulteriormente identificati dall'Organismo di Vigilanza e/o da questo richieste alle singole funzioni aziendali della Banca.

Tali informazioni devono essere trasmesse mediante un messaggio di posta elettronica all'indirizzo *flussi.odv@cassalombarda.it*, dai soggetti e nei tempi definiti nell'Allegato 3, o che in via supplementare siano indicati dall'Organismo di Vigilanza. Si raccomanda che tale casella sia resa visibile anche ai responsabili delle Funzioni di Compliance e di Internal Audit. A quest'ultimo potrà inoltre essere chiesto di effettuare una prima valutazione dei flussi informativi pervenuti e di segnalare tempestivamente gli elementi di attenzione riscontrati, secondo modalità stabilite in linea generale dall'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di ritardo nella trasmissione delle informazioni previste nell'Allegato 3 o comunque richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo provvede a farne sollecitazione al soggetto indicato come responsabile dell'invio nello stesso Allegato 3, assegnando un termine adeguato al caso concreto; qualora anche tale termine dovesse spirare inutilmente, senza giustificato motivo, l'Organismo di Vigilanza dovrà

segnalare la condotta omissiva alla stregua di una violazione alle regole del Modello al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ai sensi di quanto prescritto al punto 3.5.4.

### 3.5.6. Whistleblowing e sistema interno di segnalazione

A tutela dell'integrità della Banca, tutti i destinatari del Modello devono segnalare in modo circostanziato all'OdV le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati riportati e descritti nelle Parti Speciali del presente Modello, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del presente Modello, di cui i destinatari del Modello stesso siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tale obbligo normativo è finalizzato a favorire segnalazioni atte a far emergere situazioni potenzialmente dannose per la banca in termini di rischio economico, normativo e reputazionale. Il sistema interno di segnalazione, di seguito descritto, è stato strutturato in modo da garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato.

#### Modalità di segnalazione

I canali di comunicazione, a libera scelta del segnalante, sono i seguenti:

- posta elettronica, con richiesta di ricevuta, all'indirizzo:
  - [odv@cassalombarda.it](mailto:odv@cassalombarda.it), ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
  - in alternativa, [segnalazionialternative@cassalombarda.it](mailto:segnalazionialternative@cassalombarda.it), al Presidente del Collegio Sindacale;
- posta interna, tramite l'apposito modulo "WHISTLEBLOWING" da inviare in busta chiusa "riservata personale" al Presidente dell'Organismo di Vigilanza per il tramite del Responsabile Internal Audit - o, in alternativa, al Presidente del Collegio Sindacale tramite stesso modulo da inviare all'indirizzo indicato nel modulo stesso - che provvederà a fornire tempestiva ricevuta; tale modulo dovrà essere sottoscritto con firma leggibile, in quanto non verranno trattate segnalazioni anonime;
- colloquio personale con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o il Presidente del Collegio Sindacale .

In tutti i casi, il segnalante avrà l'obbligo di indicare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione; è opportuno che lo stesso alleggi tutta la documentazione che ritenga possa essere utile a corroborare la sua segnalazione.

#### Cautele adottate nei confronti del segnalante e del segnalato

Cassa Lombarda garantisce la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Cassa Lombarda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. A tal fine i riceventi le comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ogni caso, Cassa Lombarda adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver inoltrato la segnalazione.

E' fatto divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa

di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Si sottolinea che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di *whistleblowing* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel presente Modello o delle regole di condotta enunciate nel Codice Etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano di tutta evidenza irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del Modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da Cassa Lombarda, sono raccolte, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV, che non è provvisto di poteri coercitivi, provvede ad informare il Responsabile delle Risorse Umane vigilando sulla valutazione dei provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. .

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dall'Ufficio Risorse Umane o dalle funzioni tempo per tempo interessate avverrà nel pieno rispetto della normativa sulla *privacy* (in particolare, del Regolamento UE 2016/679 – General Data Protection Regulation – GDPR).

### 3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Banca – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Banca;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Banca utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e irrogazione della sanzione è espletato a cura del Datore di Lavoro.

### 3.7 Il *budget* dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

## **4 Il sistema disciplinare e sanzionatorio**

Ai sensi dell' art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Banca in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Banca in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Banca stessa incombe.<sup>6</sup>

### **4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Banca, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, del 8 dicembre 2007 e dal CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 10 gennaio 2008; assicura altresì che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

---

<sup>6</sup> *La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Ove la banca sia incerta sull'opportunità o meno di esercitare il potere disciplinare ovvero, preferisca attendere l'esito del giudizio penale, potrà sempre ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio. (Linee Guida ABI, 2004, pag. 40)*

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## **4.2 Destinatari e loro doveri**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Soggetti Esterni, inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Banca, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

## **4.3 Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;

- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sua mansione;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

#### **4.4 Sanzioni nei confronti dei quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Banca è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Banca ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;

- c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

(a) il rimprovero verbale

Il rimprovero verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

(b) il rimprovero scritto

Il rimprovero scritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di servizi da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- in generale, infrazioni commesse con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero verbale, anche in considerazione alle mansioni esplicate.

(c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

La sospensione dal servizio e dal trattamento economico, come previsto dal CCNL, non può essere superiore a 10 giorni, può essere comminata a fronte di:

- casi di reiterazione di infrazioni già sanzionate precedentemente con il rimprovero scritto;
- in particolare, reiterati casi di tolleranza delle irregolarità di servizio da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- infrazioni commesse con mancanza di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero scritto.

(d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo)

La sanzione del licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- in particolare, commetta recidiva in qualunque delle mancanze contemplate più sopra e a seguito delle quali siano stati comminati tre provvedimenti di sospensione;

- sia condannato, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal Decreto e, in ogni caso per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- in particolare abbia, con colpa grave, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto.

(e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

La sanzione del licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Banca o a terzi;
- in particolare abbia posto in essere, con dolo, un comportamento diretto alla commissione di un'ipotesi di reato ai sensi del Decreto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

#### **4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Banca, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Banca di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della Banca, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Banca e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.3 Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento per giusta causa

La sanzione del licenziamento per giusta causa si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Banca di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e se nei confronti del dirigente sia notificato o eseguito un provvedimento applicativo della misura cautelare o sia esercitata l'azione penale prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Banca, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Banca.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse il compimento del reato e quindi la violazione del Modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

#### **4.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)**

La Banca valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Banca e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Banca.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Banca ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca stessa devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 c.c., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

#### **4.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i *partner*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Banca, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Banca.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore Generale o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

## **5 La formazione e diffusione del Modello**

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dal Direttore Generale o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- tutto il personale dell'Ente è tenuto a una formazione generale iniziale, e poi ad un aggiornamento su base almeno biennale, e comunque entro sei mesi da ogni revisione sostanziale del Modello. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi da parte del personale; i corsi di formazione dovranno contemplare almeno un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e alla Parte Generale del Modello, nonché descrivere il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere presentati i principi comportamentali a prevenzione dei principali reati-presupposto involti dalle attività delle Banca;
- soggetti esterni (quelli "destinatari della presente Parte generale" elencati in premessa): è previsto l'inserimento nei contratti di una clausola in cui il soggetto esterno dichiara la conoscenza del Modello 231 della Banca, pubblicato sul sito internet della Banca stessa;

## **6 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione**

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della Banca per ciascuna funzione di propria competenza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.