

Modello Organizzativo 231

di

Banco Desio Brianza

Versione del:	Marzo 2013
Approvata dall'OdV del:	14/03/2013
Approvata dal CdA del:	20/03/2013

Sommario

Sommario	2
Definizioni	3
Premessa	7
Ambito normativo di riferimento.....	7
Reati contemplati dalla normativa	8
Scopo del documento.....	8
Il Modello Organizzativo 231 di Banco Desio Brianza	9
Riferimenti normativi e di settore.....	9
La scelta di Banco Desio Brianza.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Il sistema organizzativo di Banco Desio Brianza.....	10
Organismo di Vigilanza e controllo	12
<i>Requisiti dei componenti l'Organismo di Vigilanza</i>	13
<i>Cause di decadenza dei componenti l'Organismo di Vigilanza</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
Budget di spesa dell'Organismo di Vigilanza	13
Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	13
I requisiti del Modello Organizzativo 231	14
a) Le attività rischiose.....	14
b) La gestione dei processi operativi in cui sono insite "attività rischiose"	15
c) La formazione e l'attuazione del processo decisionale	15
d) Modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	16
e) Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	16
f) Il sistema disciplinare	16
g) Il sistema premiante	16
h) Destinatari del Modello Organizzativo 231	17
i) Modalità di segnalazione delle violazioni al Modello Organizzativo 231.....	17
Comunicazione relativa al Modello Organizzativo 231	18
Formazione relativa al Modello Organizzativo 231	19
Aggiornamento del Modello Organizzativo 231	20
Allegati – Parti integranti del Modello 231	21

Definizioni

Nel documento viene utilizzata la seguente terminologia:

D.Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2011, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Modello Organizzativo 231 o Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231 art. 6 c.1.

Attività rischiose ai sensi del D.Lgs. 231: attività svolte dal Banco di Desio e della Brianza S.p.A. nel cui ambito possono essere commessi reati previsti dal D.Lgs. 231/01. Tali attività sono individuate attraverso una mappatura delle attività e funzioni aziendali al fine di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza di rischi concreti di commissione dei reati previsti.

Linee Guida ABI: documento pubblicato e diffuso dall'Associazione Bancaria Italiana - versione del dicembre 2002 e successive modifiche e/o integrazioni - inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli - vedi art. 6 c. 3 D.Lgs. 231.

Linee Guida ANIA: documento pubblicato dall'ANIA - versione del dicembre 2002 e successive modifiche e/o integrazioni - inviato al Ministero di Grazia e Giustizia per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli - vedi art. 6 c. 3 D.Lgs. 231/01.

Banco Desio Brianza o il Banco: Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

Gruppo Banco Desio o il Gruppo: Banco di Desio e della Brianza S.p.A., in qualità di Capogruppo, e tutte le società dallo stesso controllate direttamente o indirettamente.

Soggetti apicali: "persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle Società del Gruppo o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima". Tali soggetti sono stati individuati negli Amministratori, nei Sindaci Effettivi, nell'Amministratore Delegato, nel Direttore Generale e nei Vice Direttori Generali.

Destinatari: il Modello Organizzativo 231 si applica a tutti gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti di ogni ordine e grado, Consulenti, Fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali il Banco abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività rischiose ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Organismo di Vigilanza 231 o OdV 231 o Organismo: Organismo avente il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231 (art. 6 c.2 D.Lgs. 231/01).

Protocolli: identificano le singole fattispecie di rischio/reato che possono essere commesse da ciascuna Funzione aziendale, individuando le procedure organizzative e gli strumenti di

controllo posti a presidio di tali condotte illecite. I protocolli non sostituiscono, bensì integrano, la normativa interna del Banco.

Pubblica Amministrazione: a titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, le seguenti categorie di enti:

1. istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
2. enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, (Ministeri; Camera e Senato; Dipartimento Politiche Comunitarie; Autorità Marittima Autorità Doganale, Autorità Portuale, Autorità Garanti della Concorrenza e del Mercato; Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas; Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni; Banca d'Italia; Consob; Autorità Garante per la protezione dei dati personali; Agenzia delle entrate; Enti di Classifica Confitarma)
3. Regioni;
4. Province;
5. Comuni;
6. Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;
7. Istituzioni universitarie;
8. Istituti autonomi case popolari (ora Agenzie territoriali per la casa);
9. Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
10. tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, (INPS; Previdenza Marittima ACI; CNR;. INAIL; INPDAL; INPDAP;. ISTAT;. ENASARCO)
11. ASL;
12. Enti economici di gestione (in relazione all'attività di concessione mutui agevolati),
13. Consorzi agrari provinciali;
14. Enti e monopoli di Stato;
15. AIMA;
16. Enti fieristici;
17. ARPA;
18. ANAS;
19. Aziende Municipalizzate;
20. Consorzi di Bonifica;
21. Società private titolari di concessioni o licenze amministrative (Telecom, Tim, Autostrade, ecc.);
22. Enti pubblici economici "privatizzati" (Enel, FFSS, Ente Poste, Aziende Monopoli di Stato, ecc.).

Occorre rilevare che i funzionari appartenenti, in particolare, agli enti di cui ai punti n. 21 e 22 per essere soggetti rilevanti ai fini del Decreto dovranno in concreto poter essere qualificati, sulla base dell'effettiva attività svolta, o Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio.

Pubblico Ufficiale: A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare Pubblici Ufficiali, ai fini di cui al D.Lgs 231/01, le seguenti figure:

1. Soggetti politici quali: Parlamentari; Consiglieri regionali; Consiglieri provinciali; Consiglieri comunali;
2. ministri, dirigenti e funzionari ministeriali;
3. militari in servizio;

4. militari dei Carabinieri;
5. militari delle Capitanerie di Porto
6. agenti e funzionari di Polizia;
7. soggetti appartenenti alla Guardia di Finanza;
8. agenti di custodia;
9. Magistrati e Pubblici Ministeri;
10. Ufficiali Giudiziari;
11. ausiliari del Giudice;
12. esperti nominati dalla Polizia Giudiziaria;
13. Notai;
14. Curatori fallimentari;
15. Consulenti Tecnici del Giudice;
16. messi comunali notificatori;
17. addetti alla riscossione dei diritti spettanti alla conservatoria dei registri immobiliari (per visure da parte di privati in merito al rilascio delle quietanze);
18. esattori di aziende municipalizzate;
19. ispettori degli Enti di Classifica;
20. il professionista incaricato, da società concessionaria della realizzazione di opera pubblica, quale un'autostrada dell'Azienda Autonoma per le Strade Statali, della direzione dei lavori;
21. il presidente e i membri del CdA di una società per azioni concessionaria di opere pubbliche;
22. docenti universitari;
23. ispettori delle Oil Major;
24. ispettori sanitari di un ospedale;
25. ispettori per l'igiene e la sicurezza sul luogo di lavoro;
26. ispettori doganali;
27. funzionari dell'Agenzia delle entrate;
28. ispettori CONSOB;
29. testimoni in un processo (per tutta la durata del processo, relativamente all'attestazione rilasciata);
30. componenti dell'ufficio tecnico del Comune;
31. controlli delle FFSS (anche dopo la privatizzazione delle FFSS, nel momento di cui provvedono alla contestazione dei fatti e alle relative verbalizzazioni nell'ambito delle attività di accertamento delle infrazioni);
32. operatori di esercizio postale;
33. funzionari degli uffici dell'ACI;
34. ufficiali sanitari;
35. dipendenti INPS;
36. funzionari della Comunità Europea;
37. funzionari pubblici di Stati esteri;
38. funzionari di Organizzazioni Internazionali (NATO, OCSE, ONU etc).

Incaricati di pubblico servizio: A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati incaricati di un pubblico servizio i:

1. funzionari del Poligrafico dello Stato;
2. gestori di discariche pubbliche;
3. addetti ufficio cassa dell'ASL;

4. operatori bancari (quando svolgono attività connesse alla riscossione delle imposte o alla gestione di finanziamenti pubblici);
5. titolari di concessioni amministrative (per l'espletamento di pubblici servizi o trasmissioni radio-televisive); ma anche, ad es., i dipendenti RAI;
6. coadiutori amministrativi di un'ASL;
7. operatori dell'Ufficio Provinciale della Motorizzazione;
8. Agenti marittimi

Premessa

Ambito normativo di riferimento

Il Decreto ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il D.Lgs.231/01 sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile in termini sostanziali a quello penale, a carico degli Enti¹ per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'obiettivo della normativa è dunque l'ampliamento dei confini della responsabilità penale personale attraverso il coinvolgimento diretto degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

L'Ente è esentato dalla responsabilità amministrativa (art.6) se prova nel corso dell'eventuale procedimento che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;*

¹ Art. 1 "Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica."

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza e controllo.

Il Modello 231 previsto dall'art.6 c.1 lett.a), è il meccanismo cui il legislatore affida la prevenzione dei reati e deve rispondere ai seguenti requisiti:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal decreto;*
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;*
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;*
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Reati contemplati dalla normativa

Il D.Lgs. 231/01 punisce gli Enti per la commissione di reati già previsti dalla normativa penale in vigore.

All'entrata in vigore del Decreto erano state richiamate alcune categorie di reati - vedi art. 24 e 25 - successivamente ampliate in termini progressivi dal legislatore. La struttura del D.Lgs. 231/01 definisce il modello di responsabilità amministrativa che potrà essere progressivamente precisato attraverso il richiamo alle famiglie di reati che saranno ritenute meritevoli di questo specifico meccanismo di prevenzione.

La Sezione III del D.Lgs. 231/01 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi.

L'elenco analitico dei reati previsti dal Decreto è rappresentato nello specifico allegato al presente documento che viene aggiornato ad ogni nuova variazione delle norme di Legge a cura della funzione di Compliance.

Scopo del documento

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione e di gestione, previsto dal D.Lgs. 231/01, riferito al Banco di Desio e della Brianza ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione dello stesso Banco.

Il Modello Organizzativo 231 di Banco Desio Brianza

Riferimenti normativi e di settore

Il Modello 231 di Banco Desio Brianza è stato improntato ai seguenti riferimenti normativi.

- Il D.Lgs. 231/01 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti”*.
- Le Leggi ed i Regolamenti di attuazione che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria ed assicurativa.
- La normativa e gli indirizzi di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi competenti, quali Banca d'Italia, Consob, Isvap, Borsa Italiana S.p.A., A.B.I., ANIA, Assogestioni ecc., che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria, finanziaria ed assicurativa.

L'opzione funzionale di Banco Desio Brianza

Tenuto conto di quanto disposto dal comma 4 bis dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, come introdotto dall'art. 14, comma 12, L. 12 novembre 2011 n. 183 (“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2012”), il Banco ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Tali funzioni sono svolte da tale Organo a integrazione dei doveri e dei compiti già previsti dalla normativa applicabile.

Dell'avvenuto affidamento delle funzioni al Collegio Sindacale è data formale comunicazione a tutti i livelli aziendali.

Il Collegio Sindacale nello svolgimento di dette funzioni opera sulla base di uno specifico regolamento approvato dal medesimo Collegio Sindacale, nonché dal Consiglio di Amministrazione, mantenendo distinte le attività svolte ai fini del Modello Organizzativo 231.

Ogni disposizione concernente l'Organismo di Vigilanza contenuta nel Modello deve intendersi riferita al Collegio Sindacale nell'esercizio delle specifiche funzioni ad esso assegnate dal Decreto.

Il Modello Organizzativo 231 è stato definito avendo come preciso riferimento le indicazioni contenute nelle Linee Guida ABI, nelle Linee Guida dell'ANIA e nella normativa di settore, integrate e precisate con riferimento alle specificità di Banco Desio, alle sue dimensioni, caratteristiche operative ed articolazioni organizzative.

Con l'introduzione del Modello Organizzativo 231 il Banco si pone l'obiettivo di strutturare un sistema di elementi e relative regole di funzionamento che, attraverso l'individuazione delle attività rischiose ai sensi del Decreto e la precisazione delle relative contromisure, sia finalizzato a:

- definire uno schema comportamentale di riferimento per ogni destinatario del Modello;
- rendere consapevoli tutti i soggetti di cui sopra ed in particolare quelli facenti parte della struttura aziendale, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali per i singoli ed amministrative per il Banco;
- garantire la correttezza dei comportamenti del Banco e dei soggetti che lo rappresentano, nel completo rispetto delle disposizioni di legge e della normativa di settore;
- introdurre meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori volti a contrastare la commissione di reati.

Il sistema organizzativo di Banco Desio Brianza

Banco Desio Brianza – anche in qualità di Società facente parte del Gruppo Banco Desio - ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente revisionati e modificati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative e per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che descrivono l'organizzazione del Banco sono:

- *Statuto sociale* - definisce la struttura societaria, gli organi cui è affidata l'amministrazione, la direzione e il controllo, i compiti e le responsabilità dei Soggetti Apicali, le regole di funzionamento del Banco;
- *Procedura interna in materia di Informazione Societaria / Codice in materia di Internal Dealing* - descrive il sistema e le regole, secondo le quali il Banco e le Società appartenenti al Gruppo Banco Desio - in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate alla Borsa Italiana e dal Regolamento della Borsa stessa - disciplinano l'informazione societaria nonché la trasparenza delle operazioni poste in essere dagli esponenti sugli strumenti finanziari quotati emessi da società del Gruppo;
- *Struttura organizzativa* – descrive, mediante appositi documenti, la composizione della struttura del Banco (organigramma), i compiti e le responsabilità di ogni funzione aziendale (funzionigramma);
- *Regolamento interno in materia di Organi Aziendali* – disciplina le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli Organi aziendali, con i compiti e poteri che ne derivano. Nel documento, complementare allo Statuto sociale, è descritta la distribuzione e la dimensione dei poteri delegati in termini di spese, di concessione di affidamenti, di operatività finanziaria ed in genere di atti che impegnano il Banco e sono indicate le modalità di attribuzione dell'uso della firma sociale. Tra l'altro, il Regolamento della Capogruppo prevede la presenza del Comitato controllo e Rischi con funzioni consultive e propositive in materia di sistema dei controlli interni e gestione dei rischi;

- *Regolamento Flussi informativi organi sociali* - con cui si definiscono le modalità di veicolazione dei flussi informativi agli Organismi Sociali;
- *Regolamentazione della Direzione Revisione Interna, della Direzione Risk Management e Compliance e del Dirigente preposto* – descrivono la missione, gli obiettivi e le attività delle suddette funzioni della Capogruppo, svolte anche per le Società Controllate sulla base di specifici accordi di servizio;
- *Libro delle firme autorizzate* – precisa le norme per l'uso della firma sociale e indica i soggetti cui è attribuita;
- *Normativa interna* – descrive le procedure adottate per lo svolgimento delle attività a cura delle funzioni aziendali. E' composta da Testi Unici, Ordini di Servizio, Comunicazioni e Circolari. Tale documentazione è resa disponibile a tutti i dipendenti mediante la rete Intranet aziendale ;
- *Accordi di servizio tra la Capogruppo e le Società Controllate* – in conformità alle disposizioni delle competenti Autorità di Vigilanza descrivono le interrelazioni esistenti tra le diverse entità e funzioni della Capogruppo e le Società Controllate, consentendo a queste ultime di assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia e di mantenere la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate. Tali accordi prevedono i) una dettagliata descrizione delle attività in outsourcing ii) le modalità di erogazione dei servizi e la relativa tariffazione iii) i livelli di servizio iv) i poteri di verifica e controllo in capo alla Capogruppo v) i flussi informativi tra le parti. Non formano oggetto degli accordi di servizio le attività svolte istituzionalmente dalla Capogruppo in tale sua qualità (ad es. la definizione delle linee strategiche del Gruppo);
- *Documento Informativo sul “Sistema di Corporate Governance”* - descrive il sistema di Corporate Governance della Capogruppo, nel suo complesso, secondo le indicazioni diffuse anno per anno dalla Borsa Italiana. Il suddetto documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, è reso pubblico con cadenza annuale, sempre in conformità al Regolamento di Borsa, nell'ambito di ciascuna sessione di bilancio.

Organismo di Vigilanza e controllo

All'OdV 231, spettano i seguenti compiti:

- vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 adottato dal Banco ed analizzare, previo coinvolgimento delle strutture aziendali competenti, le attività di adeguamento dello stesso;
- valutare i controlli e, più in generale, le attività svolte dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari al fine di acquisire informazioni utili collegate al rischio di commissione di reati societari all'interno del Gruppo;
- indirizzare e coordinare l'attività di informazione circa il contenuto del Decreto e del Modello 231 adottato, nei confronti dei destinatari;
- curare che sia programmato ed effettuato un piano di formazione del personale del Banco per assicurare la diffusa conoscenza dei dettami del Decreto e del Modello 231 adottato;
- verificare l'adeguatezza del Modello in relazione al variare della struttura organizzativa/modello di business;
- accertare comportamenti e proporre le eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello 231 e, ove necessario, proporre la modifica del Modello stesso;
- costituire un punto di riferimento a cui i soggetti possano rivolgersi per segnalare - con le modalità stabilite nell'apposito paragrafo del presente Modello 231 - condotte illecite, assicurando la gestione riservata delle segnalazioni ricevute;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione i reati contemplati dal Decreto compiuti o tentati dai destinatari;
- informare periodicamente, con le modalità e la frequenza previste dal proprio Regolamento, il Consiglio di Amministrazione del Banco in merito all'attività svolta.

All'Organismo di Vigilanza della Capogruppo spetta il compito di indirizzare e coordinare le attività svolte dagli OdV 231 delle singole Società controllate; in tale contesto esso si raccorda con i singoli Organismi, onde favorire uno svolgimento delle attività che sia omogeneo e coerente nell'ambito del Gruppo.

Per l'espletamento delle proprie funzioni l'OdV 231 può in piena autonomia attribuire incarichi di audit, richiedere consulenze professionali da parte di soggetti esterni qualificati e sostenere l'attività di formazione in materia di D.Lgs. 231/01, nei limiti del budget di spesa annuale assegnato dal C.d.A.

Si precisa inoltre che:

- Le attività di vigilanza si estrinsecano sia nei controlli su tutte le Aree o funzioni del Banco nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati presupposto contemplati dal Decreto, sia nella valutazione circa l'adeguatezza dei presidi adottati per impedire la commissione dei suddetti reati. Tali attività sono svolte dall'OdV 231 avvalendosi anche del supporto delle funzioni di controllo e delle altre funzioni operative della Capogruppo, incluso

il Dirigente Preposto, sulla base dell'accordo quadro per fornitura di servizi operativi, assistenza e consulenza in essere tra la Capogruppo e le Società Controllate ovvero - ove presenti – sulla base di accordi di outsourcing con fornitori esterni di servizi di *internal auditing*;

- la vigilanza si estende anche alle attività poste in essere dai Soggetti apicali;
- la Direzione Revisione Interna della Capogruppo, che supporta l'OdV del Banco, è collocata a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ed è gerarchicamente indipendente dai responsabili di ciascuna area operativa della Capogruppo stessa e delle Società a cui presta servizi. Tale funzione ha libero accesso a tutte le attività del Banco svolte sia presso gli uffici centrali sia presso le strutture periferiche.

Requisiti dei componenti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Per i requisiti dei componenti e il funzionamento dell'OdV trovano applicazione le regole previste per il Collegio Sindacale, nonché il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Budget di spesa dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di assicurare all'Organismo di Vigilanza i poteri di iniziativa necessari per assicurare l'efficace attuazione del Modello 231, il Consiglio di Amministrazione del Banco attribuisce con apposita delibera un congruo budget annuale di spesa.

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento, che costituisce parte integrante del presente Modello 231.

I requisiti del Modello Organizzativo 231

Il Modello 231 prevede i seguenti requisiti:

- individuare le attività rischiose svolte dal Banco, nel cui ambito vi sia la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Banco in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere flussi informativi nei confronti dell'OdV 231, nonché modalità di segnalazione di eventuali violazioni, tentativi di violazione, o inadempimenti connessi alla corretta applicazione del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello Organizzativo 231 trova poi piena ed efficace attuazione nell'ambito di Banco Desio attraverso la contestualizzazione di ciascuna attività rischiosa, avendo come riferimento anche la normativa interna ed il Codice di condotta adottato dal Banco.

a) Le attività rischiose

Per l'individuazione delle attività rischiose ai sensi del Decreto viene periodicamente effettuata una approfondita e complessiva analisi sull'intera struttura organizzativa di Banco Desio, sia a livello di struttura esecutiva – Settori, Uffici, Aree e Direzioni - sia a livello di struttura di governo - Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Alta Direzione - allo scopo di far emergere le aree di attività in cui, per contenuto e per interlocutori, vi sia la possibilità di commettere i reati presupposto.

Allo stesso tempo e con le stesse modalità per ogni attività a rischio di commissione reati sono stati individuati i controlli previsti per la copertura del rischio di commissione del reato ed i riferimenti alla normativa interna. Tali controlli sono inseriti nel più ampio Sistema dei Controlli Interni del Banco che, in linea con gli standard di riferimento e con le Istruzioni di Vigilanza, è articolato nei seguenti tre livelli:

1. un *primo livello* che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ed i relativi rischi. I *controlli di linea* sono diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e sono effettuati dalle stesse strutture produttive (ad es., i controlli di tipo gerarchico) o incorporati nelle procedure ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *back-office*;
2. un *secondo livello* che presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio. Sono i c.d. *controlli sulla gestione dei rischi* che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di

rischio/rendimento assegnati. Essi sono affidati a strutture diverse da quelle produttive, quali, ad esempio, Ufficio Compliance, Ufficio Risk Management ecc.;

3. un *terzo livello* rappresentato dall'*attività di revisione interna*, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Essa è condotta nel continuo, in via periodica o per eccezioni, da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche *in loco*.

Le rilevazioni effettuate hanno prestato una specifica attenzione alle attività che, tra quelle che tipicamente sono realizzate in una banca, sono state identificate come rischiose anche dalle *Linee Guida* delle Associazioni di categoria.

Con riferimento ai reati associativi contemplati dal Decreto, in considerazione della loro natura trasversale, si richiama tutto il personale del Banco al pieno rispetto dei principi comportamentali indicati nel Codice Etico, nonché del corpus procedurale del Banco, al fine di astenersi dalla pianificazione, organizzazione ed eventuale commissione di delitti, non necessariamente ricompresi nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01.

La rilevazione delle Attività rischiose ai sensi del Decreto è aggiornata periodicamente attraverso il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali, anche a seguito di modifiche della normativa primaria e secondaria di riferimento segnalate dall'Ufficio Compliance. L'esito della rilevazione è valutata dall'Organismo di Vigilanza.

b) La gestione dei processi operativi in cui sono insite "attività rischiose"

Il sistema organizzativo di Banco Desio si fonda sui seguenti presupposti di gestione dei processi operativi aziendali:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali;
- una 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;
- modalità di svolgimento delle attività contenute in procedure formalizzate;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- processi decisionali legati a predefiniti criteri oggettivi (es.: requisiti dei fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, sistemi di valutazione del merito creditizio, ecc.);
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali, così come definite nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

c) La formazione e l'attuazione del processo decisionale

Banco Desio gestisce e mantiene costantemente aggiornato un sistema di regolamentazione interna che definisce le modalità per lo svolgimento delle attività aziendali e l'attuazione del processo decisionale delle diverse aree funzionali. La normativa interna è divulgata a tutto il

personale, aggiornata periodicamente e consultabile attraverso uno specifico applicativo (i.e. intranet aziendale).

Inoltre, al fine di fornire una schema comportamentale di riferimento e precisare i principi di condotta per tutte le aree di attività e relativi rischi di commissione reati, è stato redatto ed approvato il Codice Etico di Banco Desio che costituisce parte integrante del Modello 231.

d) Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Banco Desio, come riportato nella propria regolamentazione interna, applica una modalità di gestione delle risorse finanziarie in cui è definita una classificazione delle spese per tipologia - spese obbligatorie, spese non obbligatorie, altre spese d'esercizio ed investimenti - sulla base delle quali sono stati attribuiti diversi limiti di spesa ai diversi ruoli e responsabilità aziendali.

Le attività di acquisizione di beni e/o servizi del Banco sono inoltre ispirati ai principi di correttezza, lealtà ed imparzialità secondo quanto specificato dal Codice Etico.

La Capogruppo ha istituito la figura del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari così come introdotta e disciplinata all'interno del Testo Unico della Finanza (art. 154-bis D. Lgs. n. 58/98 T.U.F.) con la legge n. 262 del 28 dicembre 2005 (e successive modifiche e/o integrazioni). Il Dirigente Preposto ha quindi promosso la definizione di un "modello di controllo sull'informativa finanziaria" inteso come l'insieme delle regole, strutture e procedure organizzative finalizzate a garantire a livello di Gruppo la conformità alle leggi ed ai regolamenti in materia amministrativo-contabile, nonché l'attendibilità dell'informativa finanziaria.

e) Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza costituisce un punto di riferimento a cui i destinatari del Modello possano rivolgersi per segnalare condotte illecite, assicurando la gestione riservata delle informazioni ricevute e dei relativi approfondimenti effettuati.

Nel Regolamento dell'OdV, che costituisce parte integrante del presente Modello, sono compiutamente individuati e declinati i flussi informativi da e verso l'Organismo, che consentono a quest'ultimo di assolvere in modo esaustivo i propri compiti.

f) Il sistema disciplinare

Il sistema disciplinare - che costituisce parte integrante del presente Modello - sanziona i comportamenti e le attività contrastanti con le indicazioni prescritte dal Banco, commisurando i provvedimenti sanzionatori alla gravità dell'infrazione commessa.

g) Il sistema premiante

Il sistema premiante del Banco terrà conto anche del grado di formazione raggiunto nelle materie rilevanti ai fini del Decreto 231/01. Nel processo di valutazione delle risorse si terrà parimenti conto dell'osservanza di norme e regolamenti – quali ad esempio quelli previsti dal presente Modello – nonché dell'allineamento ai valori del Banco.

h) Destinatari del Modello Organizzativo 231

Il Modello 231 e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale di Banco Desio Brianza e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività rischiose.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello 231 è rivolto anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione al Banco per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegna il contraente ad attenersi ai principi del Modello stesso ed a segnalare all'OdV 231 eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello.

Per le ragioni sopraesposte, il Modello Organizzativo 231, unitamente al Codice Etico ed all'elenco dei reati sono pubblicati sul sito internet di Banco Desio Brianza.

i) Modalità di segnalazione delle violazioni al Modello Organizzativo 231

Le segnalazioni di fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti amministrativi, ovvero comportamenti in genere non coerenti con quanto previsto nel Modello 231 e nelle procedure a cui esso fa riferimento, devono essere comunicate - senza indugio ed in via riservata – da chiunque le abbia rilevate, all'Organismo di Vigilanza del Banco mediante l'invio del "modulo standard di segnalazione" – allegato al presente documento - al seguente indirizzo di posta elettronica "Organismo231BDBrianza@bancodesio.it".

Analogamente devono essere segnalati anche i tentativi di commissione di reati e/o Illeciti Amministrativi.

Comunicazione relativa al Modello Organizzativo 231

Al fine di garantire efficacia al Modello 231, Banco Desio Brianza intende assicurare una adeguata conoscenza del Modello stesso, sia alle risorse già presenti in azienda che ai nuovi assunti, in modo tale che tutto il personale acquisisca la piena consapevolezza dei contenuti e sia posto in condizione di rispettarne le direttive.

In tale contesto il Modello 231 nonché le sue modifiche ed aggiornamenti sono resi disponibili:

- ai soggetti apicali ed ai dipendenti del Banco, mediante apposita normativa interna reperibile anche sulla rete Intranet aziendale;
- ai neoassunti, mediante la consegna di apposito kit documentale con la sottoscrizione di presa visione e dell'obbligo di attenersi alle previsioni.

La consegna del Modello ai dipendenti, nonché la presa visione delle successive variazioni, vengono tracciate elettronicamente mediante l'utilizzo di uno specifico applicativo.

I consulenti, i fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali il Banco abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, sono informati del contenuto del Modello 231, che è pubblicato sul sito Web del Banco e sono tenuti ad adottare comportamenti conformi al Modello ed ai connessi principi etico-comportamentali ivi indicati.

Formazione relativa al Modello Organizzativo 231

L'attività di formazione del personale viene curata dall'Ufficio Personale che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, predispose un piano annuale per la formazione.

In tale contesto, sono previste iniziative di formazione per il personale che individuano percorsi formativi funzionali e coerenti con i ruoli ricoperti assegnati a ciascuna risorsa, al fine di garantire adeguatamente la copertura delle competenze. Nell'ambito del piano annuale vengono programmate - in modo continuativo e sistematico - le attività formative obbligatorie per ricoprire determinati ruoli, con previsione di *upgrade* periodico finalizzato al mantenimento delle competenze.

Gli interventi formativi sono erogati attraverso strumenti di formazione a distanza ovvero con interventi in aula. Nel caso di corsi erogati *on line* è stata implementata una tracciatura elettronica in grado di rilevare puntualmente il grado di fruizione dei corsi e di inviare solleciti periodici.

L'Organismo di Vigilanza - nell'ambito delle proprie attività – ha facoltà di pianificare specifici interventi di natura formativa indirizzati a determinati soggetti.

L'Organismo di Vigilanza monitora che il corso di auto-formazione venga effettuato nei tempi previsti da tutti i collaboratori informando la Direzione Risorse nel caso di inadempienza del dipendente affinché effettui le opportune valutazioni nell'ambito del sistema premiante.

L'Organismo di Vigilanza monitora la partecipazione e i risultati ottenuti dai singoli partecipanti ai corsi aziendali.

Aggiornamento del Modello Organizzativo 231

Al fine di mantenere costantemente aggiornato il Modello 231, l'Organismo di Vigilanza sottopone lo stesso ad un processo di revisione costante. Con periodicità almeno biennale, valuta altresì se avvalersi – per tale attività – anche del supporto di soggetti specializzati.

La valutazione sulle necessità di aggiornamento viene effettuata, di norma, nei casi di:

- modifica della normativa primaria o secondaria di riferimento;
- introduzione di nuovi prodotti/servizi con impatti sui reati presupposto del Decreto 231;
- sviluppi e/o modifiche delle attività del Banco con impatti sui reati presupposto del Decreto 231.

In caso di proposte di modifica e/o aggiornamento del Modello 231, l'OdV del Banco procede all'inoltro delle stesse al vaglio ed all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Banco Desio Brianza.

Qualora le modifiche e/o gli aggiornamenti riguardino semplici recepimenti di variazioni della normativa primaria o secondaria vigente, le stesse potranno essere apportate direttamente a cura dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando l'obbligo di sottoporle, per presa visione e ratifica, al Consiglio di Amministrazione del Banco.

Allegati – Parti integranti del Modello 231

1. Codice Etico di Banco Desio Brianza
2. Elenco dei reati ex D.Lgs. 231/2001
3. Sistema disciplinare
4. Modulo standard di segnalazione
5. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
6. Principali flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
7. Schede di rilevazione delle attività a rischio relative ai principali Organi aziendali
8. Protocolli