



MODELLO DI **O**RGANIZZAZIONE
GESTIONE E **C**ONTROLLO

PARTE GENERALE

**in attuazione dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30 luglio 2007.

Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 28 ottobre 2008 ed il 27 novembre 2008.

INDICE

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Introduzione

1.2 La responsabilità amministrativa dell'ente

1.3 Le sanzioni

1.4 Le vicende modificative dell'ente

1.5 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

2. L'adozione del Modello organizzativo

2.1 La costruzione del Modello e la sua struttura

2.2 I destinatari del Modello

3. L' Organismo di Vigilanza

3.1 Struttura e composizione

3.2 Funzioni

3.3 Obblighi di comunicazione ai sensi della normativa antiriciclaggio.

3.4 Poteri

3.5 Flussi informativi

4. Il sistema disciplinare

4.1 Introduzione

4.2 Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente e i dirigenti

4.3 Le sanzioni disciplinari per gli amministratori e i sindaci

4.4 Le sanzioni disciplinari per i promotori finanziari

4.5 Le sanzioni disciplinari per i fornitori, consulenti, collaboratori e *partner*

5. Comunicazione del Modello

6. Formazione del personale

7. Aggiornamento del Modello

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Introduzione.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (i c.d. enti) ha introdotto, nel nostro ordinamento, la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il d. lgs. 231/2001 (di seguito anche il Decreto) è stato emanato per dare attuazione all’art. 11 della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti **atti internazionali**:

- la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d’Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), con l’introduzione del d. lgs. 231/2001, il legislatore prevede, dunque, la **responsabilità della *societas***, intesa “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

L’ente diviene destinatario, per la prima volta, di sanzioni che, seppur formalmente non penali, sono comunque costruite secondo un modello punitivo, in relazione ad un commesso reato. Sul versante delle sanzioni, l’introduzione del Decreto rappresenta dunque una svolta epocale¹.

Il Decreto si applica a tutti gli enti con personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2 La responsabilità amministrativa dell’ente.

L’art. 5 del Decreto fissa i presupposti della responsabilità dell’ente per l’illecito amministrativo dipendente da reato:

¹ Anche prima della introduzione del sistema delineato dal d. lgs. 231/2001, peraltro, **le persone giuridiche non erano affatto estranee al sistema penale** e alla responsabilità da reato. Basti pensare alla responsabilità civile per le restituzioni e il risarcimento del danno da reato (art. 185 cod. pen.) e all’obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte al condannato (art. 197 cod. pen.). Anche altri costi possono (e potevano) gravare sulle persone giuridiche: si pensi all’assunzione dei costi per la difesa di imputati appartenenti alla sfera dell’ente, all’assunzione del pagamento della pena pecuniaria e dell’oblazione, anche al di là di quanto previsto dall’art 197 c.p., alla possibilità di applicare misure cautelari reali che incidono sul patrimonio dell’ente e sulla possibilità di continuare a svolgere determinate attività. Seppure, dunque, in una veste diversa da quella di soggetti imputati (veste introdotta con il d. lgs. 231/2001) le persone giuridiche erano, e sono, esposte al processo penale e agli effetti dell’applicazione della legge penale.

“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

L'appartenenza qualificata del soggetto autore del reato all'ente (rapporto di rappresentanza o di subordinazione) è dunque il primo requisito per l'imputazione del reato all'ente medesimo.

Non ogni reato, tuttavia, è fonte di responsabilità dell'ente, ma solo quelli tassativamente indicati dal Decreto e dalle norme che ad esso fanno espressamente rinvio, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità ‘amministrativa’ dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella personale degli autori materiali del reato, apici e sottoposti, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

L'ente risponde anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, e quando il reato si estingue per causa diversa dall'ammnistia (ad es. per morte del reo, o per prescrizione). Gli enti che hanno la sede principale nel territorio italiano possono essere chiamati a rispondere anche di reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dall'art. 4 del Decreto.

A) I reati che rilevano ai fini della responsabilità dell'ente

L'elenco delle fattispecie penalmente rilevanti, ai fini della responsabilità dell'ente, è contenuto nella sezione III del capo I del Decreto (più volte modificata per effetto delle disposizioni di legge, che si sono succedute nel tempo e che hanno ampliato la categoria dei reati rilevanti) e nell'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 che, nel disciplinare i reati transnazionali, fa espressamente rinvio alle disposizioni del Decreto.

Attualmente la responsabilità amministrativa dell'ente può conseguire alla commissione dei seguenti reati (i c.d. reati-presupposto):

- **REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** (artt. 24 e 25 del Decreto)
- **DELITTI INFORMATICI** (art.24-bis del Decreto, introdotto dalla legge n. 48 del 18 marzo 2008)
- **REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO** (art.25-bis del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001)
- **REATI SOCIETARI** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002)²
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI E DELITTI POSTI IN ESSERE IN VIOLAZIONE DI QUANTO PREVISTO DALL'ARTICOLO 2 DELLA CONVENZIONE INTERNAZIONALE PER LA REPRESSIONE DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO DI NEW YORK DEL 9 DICEMBRE 1999** (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 14 gennaio 2003)
- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006)
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003)

² L'articolo del Decreto relativo ai reati societari è stato ulteriormente modificato dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari.

- **ABUSI DI MERCATO** (art. 25-*sexies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005)
- **OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE** (art. 25-*septies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 123 del 3 agosto 2007)
- **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA** (art. 25-*octies* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007)
- **REATI TRANSNAZIONALI** (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006)

In occasione del recepimento della normativa in tema di abusi di mercato nella legislazione domestica è stata inoltre introdotta un'importante novità, per cui non solo determinati reati possono fondare la responsabilità amministrativa dell'ente, ma anche alcuni illeciti amministrativi: si tratta precisamente delle fattispecie di "abuso di informazioni privilegiate" (di cui all'art. 187-*bis* del TUF) e di "manipolazione del mercato" (di cui all'art. 187-*ter* del TUF) che, se commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone ad esso funzionalmente legate, possono fondare una responsabilità della società del tutto analoga a quella di cui al Decreto. Secondo quanto dispone infatti l'art. 187-*quinquies* del TUF, oltre al richiamo ad elementi tipici della responsabilità di cui al Decreto (commissione di un illecito - in tal caso amministrativo e non penale - da parte di soggetti in determinato rapporto con l'ente, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo), il legislatore ha compiuto un rinvio formale all'applicazione degli articoli 6, 7, 8 e 12 del Decreto medesimo.

L'elenco dei reati-presupposto sopra indicati è suscettibile di continue modifiche ed integrazioni. In futuro, nuove fattispecie penalmente rilevanti potrebbero essere contemplate come fonte di responsabilità dell'ente. Da qui l'esigenza di un costante aggiornamento del presente Modello organizzativo e del sistema di regole, protocolli e procedure di cui si compone.

Nella Parte Speciale del Modello è contenuta una descrizione dettagliata delle fattispecie rilevanti che potrebbero, in via ipotetica, comportare la responsabilità della Banca ai sensi del Decreto.

B) I soggetti persone-fisiche che impegnano la responsabilità dell'ente

La commissione di uno dei reati-presupposto incardina la responsabilità dell'ente se vi è l'appartenenza qualificata all'ente del soggetto che ha commesso il reato.

Tra i soggetti persone-fisiche che possono determinare la responsabilità amministrativa dell'ente, il Decreto si riferisce sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti "sottoposti alla direzione o alla vigilanza" di uno dei soggetti apicali³.

Sono certamente **soggetti apicali** l'amministratore unico, l'amministratore delegato, il legale rappresentante, il direttore generale e i soggetti cui costoro abbiano a delegare le rispettive funzioni. Deve trattarsi, ad ogni modo, di figure che assommano su di loro poteri di gestione e di controllo, e che - come si legge nella Relazione ministeriale al Decreto - esercitano "un penetrante dominio sull'ente"⁴. Non sono compresi nella categoria i componenti del collegio sindacale e i soggetti cui la legge attribuisce funzioni di controllo della società assimilabili a quelle dei sindaci (ad esempio, i componenti del consiglio di sorveglianza previsto dall'art. 2409-*duodecies* del cod. civ. per le società che hanno adottato il sistema dualistico di amministrazione e controllo). Tale esclusione si basa su valutazioni logico-sistematiche della disciplina in argomento, confortate dalla relazione governativa al Decreto: le prime muovono dalla considerazione della terminologia spesso atecnica utilizzata dal legislatore e tale per cui il concetto di controllo è da ricondursi alla funzione gestoria "nel senso lato di dominio esercitato - di diritto o di fatto - sull'ente stesso, più che di

³ Come ha precisato la Relazione ministeriale al Decreto "la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale".

⁴ Ad esempio, i **soci non amministratori** che detengono la quasi totalità delle azioni e che **dettano dall'esterno le linee della politica aziendale** e il compimento di determinate azioni.

vigilanza sulla sua amministrazione”; la relazione Governativa, rispetto ai soggetti con funzione apicale, parla di figure che esercitano “un penetrante dominio sull’ente”⁵.

In luogo di un’elencazione tassativa – peraltro difficilmente praticabile vista l’eterogeneità degli enti e delle situazioni di riferimento – il legislatore ha preferito, dunque, avere riguardo alla attività concretamente svolta dai soggetti⁶.

Al livello apicale, accanto alle persone “che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente”, il Decreto colloca i soggetti apicali di strutture decentrate autonome, muniti di autonomi poteri di direzione⁷.

Fra i soggetti apicali, la normativa inserisce coloro che abbiano esercitato “anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’ente. Viene in rilievo la figura dell’amministratore di fatto, come disciplinata dall’art. 2639 cod. civ.: al soggetto ‘formalmente investito’ di una data qualifica è equiparato colui che “esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica od alla funzione”.

Per l’individuazione dei **soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza** degli apici, ha rilievo l’aspetto funzionale piuttosto che quello di appartenenza all’ente.

Di regola assume importanza l’inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato (rientrano nella categoria le figure dei lavoratori subordinati così come individuati dagli artt. 2094 cod. civ. - Prestatore di lavoro subordinato - e 2095 cod. civ. - Categorie dei prestatori di lavoro), ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti apicali. In questo caso potrà essere configurata una responsabilità dell’ente per una attività che, seppure compiuta da un soggetto esterno, spiega comunque i suoi effetti nella sfera giuridica dell’ente⁸.

La responsabilità dell’ente è invece da escludersi quando le persone fisiche, siano essi apici o sottoposti, abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi⁹.

C) L’interesse o vantaggio dell’ente

Il legislatore richiede che il reato sia commesso “nell’interesse o a vantaggio” dell’ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per incardinare la responsabilità.

⁵ Anche la dottrina che ha argomentato l’esclusione dei membri del collegio sindacale dal novero dei soggetti attivi in grado di radicare la responsabilità dell’ente auspica però che, nella predisposizione del modello, siano presidiati i comportamenti dei sindaci qualora comunque in grado di agevolare e/o supportare la commissione dell’illecito.

⁶ In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

⁷ Il riferimento è ai c.d. **direttori di stabilimento** che, soprattutto nelle realtà aziendali di medie e grandi dimensioni, sono spesso dotati di una forte autonomia gestionale e sottratti al controllo delle sedi centrali. Anche costoro incardinano dunque la responsabilità dell’ente per l’illecito da essi commesso. Resta peraltro fermo – come giustamente osservato dalla Relazione – che si tratti non di soggetti in posizione “apicale”, ma di semplici sottoposti, nel caso in cui manchi l’autonomia finanziaria o funzionale della unità organizzativa (con applicazione della relativa disciplina sulla responsabilità dell’ente). Nelle realtà bancarie, i direttori di filiale che posseggano le medesime caratteristiche possono parimenti qualificarsi come soggetti in posizione “apicale”.

⁸ Di particolare interesse, al riguardo, è una pronuncia della giurisprudenza di merito, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell’ente, un **consulente della società** indagata, quindi estraneo all’organigramma aziendale, è stato ritenuto soggetto sottoposto ai sensi dell’art. 5, comma 1, b) (Trib. Milano, Ufficio GIP, n. 950 del 27 aprile 2004, Est. Salvini).

⁹ Al riguardo la Relazione al d. lgs. 231/2001 sottolinea che: “*la norma stigmatizza il caso di ‘rottura’ dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché non realizzato neppure in parte nell’interesse di questo*”. Aggiunge la Relazione che “*ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio*”.

Il vantaggio, quale evento, si concretizza con l'acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse indica l'aver agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

L'**interesse** (che il legislatore non qualifica come ingiusto) va valutato oggettivamente, avendo riguardo al tipo di attività posta in essere, alla idoneità della condotta illecita a produrre un beneficio per l'ente, senza che assumano rilievo le intenzioni o rappresentazioni dell'agente. Esso sarà accertato dal giudice penale con una valutazione *ex ante* – come osserva anche la Relazione ministeriale al d. lgs. 231/2001 – a prescindere dagli esiti della condotta illecita. Il **vantaggio** sarà accertato *ex post*, tenendo conto degli effetti favorevoli per l'ente che scaturiscono dalla condotta penalmente illecita, posta in essere dal dirigente o dalla persona sottoposta all'altrui direzione o vigilanza.

I termini "interesse" e "vantaggio" utilizzati dal legislatore non sono dunque sinonimi¹⁰: perché il reato possa considerarsi compiuto nell'interesse dell'ente non è richiesto che l'ente abbia tratto anche un vantaggio dall'illecito. E, allo stesso modo, qualora l'ente abbia tratto un vantaggio, risponderà dell'illecito anche se questo sia stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore materiale o di un terzo¹¹.

Si ribadisce che l'ente andrà invece esente da responsabilità se gli autori materiali del reato, apici o sottoposti, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Le sanzioni.

Il Decreto 231 prevede sanzioni severe nei confronti dell'ente riconosciuto responsabile di un illecito dipendente da reato ed attribuisce la competenza in ordine all'accertamento al giudice penale, che la esercita nell'ambito di un procedimento penale, con le garanzie difensive corrispondenti a quelle previste per l'imputato-persona fisica.

La **sanzione pecuniaria** è la pena base di necessaria applicazione nel caso di illecito ascrivibile all'ente. Essa è irrogata dal giudice penale e determinata secondo il meccanismo delle "quote" (il giudice determina, nell'ambito dei minimi e massimi fissati dalla legge, sia il numero delle quote da applicare per ogni ipotesi di responsabilità, sia il valore di ogni singola quota)¹².

La sanzione è in ogni caso commisurata al caso concreto: da un lato, infatti, il giudice determina il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; dall'altro lato, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (art. 11 d. lgs. 231/2001).

In presenza di rigidi presupposti¹³, stabiliti dal Decreto, possono essere applicate sanzioni interdittive. Queste sono indicate nell'art. 9, comma 2:

¹⁰ In questo senso una recente decisione della giurisprudenza di merito, Trib. Milano, sez. XI, ordinanza 14 dicembre 2004.

¹¹ Questa interpretazione trova conferma esplicita nella previsione degli art. 12, comma 1, e 13 comma 3, del Decreto che, tra i casi di riduzione della sanzione pecuniaria e di esclusione della sanzione interdittiva, contemplano proprio il caso in cui l'autore del reato abbia "commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato vantaggio minimo". Il legislatore riconosce dunque espressamente che il reato possa essere commesso nell'interesse dell'ente – e così fondare un'ipotesi solo attenuata di responsabilità – anche se l'ente non ne ricavi vantaggio alcuno o ne ricavi un vantaggio minimo.

¹² Per taluni reati e illeciti amministrativi (si tratta delle fattispecie di **abuso di informazione privilegiate** e di **manipolazione del mercato** richiamate dall'art. 25-sexies del Decreto e dall'art. 187-quinquies del TUF) la **sanzione pecuniaria** può essere particolarmente **elevata**, potendo essere aumentata, qualora il prodotto o il profitto conseguito dall'ente per effetto del reato o dell'illecito sia di rilevante entità, "fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

¹³ Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai **reati** per i quali sono espressamente previste, quando ricorra una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative dell'ente; b) vi sia **reiterazione degli illeciti** (art. 13, comma 1). Ferma restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le

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

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e il Giudice ne determina il tipo e la durata tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice terrà conto inoltre della idoneità di ciascuna a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (art. 14 del Decreto)¹⁴.

Su richiesta del Pubblico Ministero, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede (art. 45 e ss. del Decreto).

L'art. 97-bis del Testo unico bancario prevede, tuttavia, espressamente, che **alle banche non possono essere applicate, in via cautelare, le sanzioni interdittive** indicate alle lettere a) e b) dell'art. 9, comma 2, del Decreto (interdizione dall'esercizio dell'attività e sospensione o revoca di licenze o autorizzazioni). La stessa norma stabilisce, altresì, un flusso informativo tra il Pubblico Ministero che iscrive nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di una banca e la Banca d'Italia e la Consob, le quali possono essere sentite nel corso del procedimento ed hanno, in ogni caso la facoltà di presentare relazioni scritte¹⁵.

In caso di condanna dell'ente, è sempre disposta la **confisca** del prezzo o del profitto del reato. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 d. lgs. 231/2001).

conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 d. lgs. 231/2001).

¹⁴ L'**interdizione dall'esercizio** dell'attività si applica soltanto quando le altre sanzioni interdittive risultano inadeguate. Inoltre, non si applica, (e il giudice dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente nominando allo scopo un commissario giudiziale), nel caso in cui l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità e la sanzione della interruzione dell'attività possa procurare un grave pregiudizio alla collettività, o, alternativamente, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15 d. lgs. 231/2001). Criteri ancora più rigorosi sono poi previsti per la più grave delle sanzioni interdittive, l'**interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività**. Essa può essere irrogata: a) nel caso di un profitto di rilevante entità, ottenuto da un ente che sia stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività; b) nel caso in cui che l'ente medesimo, o una sua unità organizzativa, venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità (art. 16 d. lgs. 231/2001).

¹⁵ Art. 97-bis del Testo unico bancario, così come inserito dall'art. 8 del D.L.vo 9 luglio 2004, n. 197 (Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato) 1. *"Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di una banca ne dà comunicazione alla Banca d'Italia e, con riguardo ai servizi di investimento, anche alla CONSOB. Nel corso del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, vengono sentite la Banca d'Italia e, per i profili di competenza, anche la CONSOB, le quali hanno, in ogni caso, facoltà di presentare relazioni scritte. 2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d'ufficio, l'acquisizione dalla Banca d'Italia e dalla CONSOB, per i profili di specifica competenza, di aggiornate informazioni sulla situazione della banca, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo. 3. La sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di una banca le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, e' trasmessa per l'esecuzione dall'Autorità giudiziaria alla Banca d'Italia. A tale fine la Banca d'Italia può proporre o adottare gli atti previsti dal titolo IV, avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela dei diritti dei depositanti e della clientela. 4. Le sanzioni interdittive indicate nell'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle banche. Alle medesime non si applica, altresì, l'articolo 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. 5. Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle succursali italiane di banche comunitarie o extracomunitarie."*

La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando, nei confronti dell'ente, viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente (art. 18 del Decreto).

1.4 Le vicende modificative dell'ente.

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa dell'ente, anche in presenza di vicende modificative (scissioni, cessioni di ramo d'azienda, fusioni).¹⁶

Nel caso di **trasformazione dell'ente**, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 d. lgs. 231/2001). Previsione, questa – sottolinea la Relazione – “*coerente con la natura dell'istituto della trasformazione, il quale implica un semplice mutamento del modulo organizzativo, che non incide sull'identità dell'ente*”.

Nel caso di **fusione**¹⁷, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto). Tale soluzione – come anche osservato dalla Relazione ministeriale al Decreto – si giustifica tenuto conto che l'ente in parola, non solo assume tutti i diritti ed obblighi degli enti estinti (articolo 2504-bis, primo comma, del codice civile), ma ne accorpa le attività aziendali, comprese necessariamente quelle nell'ambito delle quali sono stati posti in essere i reati di cui tali ultimi enti dovevano rispondere.

Nel caso di **scissione parziale**, permane la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, ma le sanzioni interdittive si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono inoltre solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 30 del Decreto).

Nel caso di **cessione dell'azienda** nella cui attività è stato commesso il reato (e lo stesso vale per il conferimento di azienda) il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza (art. 33 del Decreto).

1.5 L'esenzione da responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato **un modello di organizzazione, gestione e controllo**, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 e 7 d. lgs. 231/2001).

¹⁶ Il legislatore ha dovuto contemperare due esigenze contrapposte, secondo anche quanto si legge nella Relazione ministeriale al decreto: “*da un lato, quella di evitare che tali operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità; dall'altro, quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, tali da porre remore anche ad interventi di riorganizzazione privi degli accennati intenti elusivi. Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Si è riconosciuta, peraltro, all'ente interessato la possibilità di ottenere la sostituzione di tali ultime sanzioni con una sanzione pecuniaria, allorché la riorganizzazione aziendale, solitamente profonda, che segue alla fusione o alla scissione sia valsa ad eliminare le cause che avevano determinato o reso possibile la commissione del reato*”.

¹⁷ Il Decreto consente all'ente risultante dalla fusione, e all'ente al quale nel caso di scissione è applicabile la sanzione interdittiva, di chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora tra le altre cose abbia provveduto ad eliminare le carenze organizzative che hanno determinato il reato, con l'adozione e l'efficace attuazione di idonei modelli organizzativi (art. 31 d. lgs. 231/2001)

Quando il decreto parla di modelli di organizzazione e gestione dell'ente, e ricollega effetti di esonero o di riduzione della responsabilità 'amministrativa' conseguente a reato alla predisposizione ed efficace attuazione di modelli organizzativi idonei, ha riguardo all'insieme delle regole e procedure, comunque denominate, che in concreto sono previste ed attuate per l'organizzazione e la gestione dell'ente.

Il legislatore, agli artt. 6 comma 2, e 7 comma 4 del Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati che impegnano la responsabilità dell'ente (la cosiddetta "mappatura" delle attività sensibili);
- b) prevedere l'adozione di **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere l'istituzione di un apposito organo interno all'impresa, il c.d. **Organismo di Vigilanza**, con compiti di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) contemplare **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- f) prevedere una **verifica periodica del modello** e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- g) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'adozione ed efficace attuazione di un modello, è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza degli apici. Secondo l'art. 7, infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Per i reati dei soggetti "apicali", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento. E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo¹⁸, e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Questa ulteriore restrizione tende a circoscrivere l'esonero a situazioni limite, nelle quali il soggetto apicale, che normalmente impersona l'ente, abbia chiaramente agito (sia pure nell'interesse o a vantaggio dell'ente) non semplicemente in contrasto con le regole, ma in modo da aggirare, con l'inganno, il rispetto delle regole da parte dell'ente nel suo complesso.

L'**effetto di esonero** dell'ente, per i reati commessi dai soggetti apicali, è peraltro **incompleto**: dispone il comma 5 dell'art. 6 che "*è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente*".

¹⁸ Come si avrà modo di evidenziare nel prosieguo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere, nell'ambito del modello di organizzazione, gestione e controllo, è particolarmente delicata, in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto¹⁹.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI BANCA MB

Banca MB S.p.A. è una banca nata dalla integrazione tra Banca MB e Novagest SIM nel novembre 2006²⁰. La banca è amministrata dal Consiglio di Amministrazione e da un Amministratore Delegato; è altresì presente un Direttore Generale.

Attualmente Banca MB si propone attualmente al mercato con quattro differenti aree strategiche di affari: i) Investment Banking, ii) Capital Markets, iii) Wealth Management, oltre all'area (iv) relativa alla prestazione dei servizi bancari con particolare rilevanza del settore crediti.

L'offerta di servizi della Divisione Investment Banking è articolata nelle aree M&A, Private Equity, Structured Finance, Real Estate. L'area Capital Markets si articola nelle Divisioni Fixed Income, Equity Desk ed Equity Derivatives. L'area Wealth Management è finalizzata alla prestazione del servizio di Gestioni patrimoniali.

In osservanza delle disposizioni del Decreto Banca MB S.p.A., con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2007, ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello). Tale Modello è stato successivamente aggiornato ed integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2008.

Il Modello è il complesso di regole, protocolli e procedure volto a dotare la Banca di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del Decreto.

A questi fini, il Modello non solo definisce le regole e procedure per la prevenzione dei reati, ma si propone altresì di **sensibilizzare** il personale tutto della Banca, i promotori finanziari, i collaboratori ed i *partners*, richiamandoli ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti contenuti nel Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure, nella piena consapevolezza delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle regole, e delle sanzioni (anche gravi) previste per l'autore materiale del reato e la Banca, in caso di commissione di reati.

Il Modello forma, dunque, insieme al **Codice etico**, adottato dalla Banca con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2007 e allegato *sub* 1, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto.

¹⁹ Se l'adozione preventiva del modello può avere un effetto di **esonero** (con il limite visto a proposito del reato commesso dai soggetti apicali), l'adozione tardiva del medesimo (cioè, chiaramente, dopo la commissione del reato presupposto) può condurre ad una sensibile **riduzione di responsabilità**. L'adozione del modello, prima della dichiarazione di apertura del dibattito, consente all'ente di evitare l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b), di ottenere una sensibile riduzione della eventuale sanzione pecuniaria (art. 12, comma 2, lett. b e comma 3). Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare i modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nell'art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, comma primo); misure destinate ad essere revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre condizioni richiamate (art. 49, comma 4; art. 50, comma 1).

²⁰ Banca MB ha il controllo totalitario di NovaService S.r.l., società che svolge principalmente attività di formazione e di coordinamento di personale produttivo e non nel campo assicurativo. NovaService è altresì plurimandataria per la promozione, la stipulazione e la gestione di contratti assicurativi per l'assunzione di mandati sub-agenziali da parte di agenti di assicurazione ed effettua contratti di commissione e di incarichi in qualsiasi altra forma avuto riguardo al campo assicurativo, sia in Italia che in Europa. NovaService S.r.l. ha tuttavia da poco avviato la procedura di messa in liquidazione, essendosi tutta l'attività assicurativa trasferita in capo a Banca MB S.p.A. Banca MB ha inoltre il controllo totalitario di Novapart Srl società iscritta all'elenco di cui all'art.113 TUB.

Il Codice etico rappresenta la Carta di valori e principi rispetto ai quali il Modello si pone come strumento di attuazione. Il suo significato consiste nell'esplicitazione di principi guida, che concorrono opportunamente a definire il profilo etico di Banca MB, sia nell'immagine esterna che nell'orientamento di tutti coloro che agiscono per la Banca.

2.1 La costruzione del Modello e la sua struttura.

Nella predisposizione del presente Modello, Banca MB ha avuto riguardo alle disposizioni del Decreto e alle norme che ad esso fanno espressamente rinvio, oltre che ai principi normativi e alle regole di volta in volta rilevanti per l'elaborazione di un adeguato modello organizzativo. Banca MB ha altresì tenuto conto delle indicazioni tratte dalle pronunce giurisprudenziali in materia e degli orientamenti espressi nelle linee guida delle principali associazioni di categoria ("Linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche" del febbraio 2004 e successivi aggiornamenti ed integrazioni e "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" elaborate da Confindustria al 24 maggio 2004 e successivi aggiornamenti ed integrazioni).

Nella predisposizione del Modello, la Banca ha altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, tra cui lo Statuto, il Codice Interno di Comportamento, il sistema di deleghe e procure, gli ordini di servizio, le prassi in uso presso la Banca per lo svolgimento delle operazioni.

Per quanto in specifico attiene alla realizzazione del Modello, Banca MB, attraverso la costituzione di un Gruppo di Lavoro dedicato, ha posto in essere una serie di attività propedeutiche, meglio descritte nella premessa della Parte Speciale del presente documento.

In sintesi, l'attività condotta è consistita:

- nell'esame della documentazione aziendale rilevante;
- nella conduzione di interviste con i Responsabili delle unità organizzative della Banca ed i loro collaboratori, al fine di rilevare le attività "sensibili";
- nella redazione dei verbali delle interviste e di schede di rilevazione delle attività sensibili;
- nella individuazione dei reati previsti dal Decreto, e degli illeciti, ritenuti rilevanti ai fini della responsabilità della Banca;
- nella redazione progressiva dei protocolli di formazione e attuazione delle decisioni ;
- nella rilevazione dei presidi di controllo esistenti e nella *gap analysis*;
- nell'individuazione di un Organismo di Vigilanza, nella definizione dei suoi poteri e funzioni, e dei relativi flussi informativi;
- nella previsione di un adeguato sistema disciplinare.

Quanto alla struttura, il Modello si compone di una Parte Generale, di una Parte Speciale e dei Protocolli operativi destinati alle diverse unità organizzative della Banca.

La **Parte Generale** contiene i principi cardine della responsabilità amministrativa dell'ente, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza (composizione, poteri, funzioni, flussi informativi), il sistema disciplinare per le infrazioni del Modello, indicazione delle modalità di comunicazione e diffusione del Modello, nonché del processo di formazione del personale della Banca.

La **Parte Speciale** contiene la descrizione degli illeciti penali ed amministrativi ritenuti rilevanti per la responsabilità della Banca, l'individuazione, in termini generali, delle attività "sensibili" della Banca (quelle dove è teoricamente possibile la commissione dei predetti illeciti), nonché di principi di organizzazione e di comportamento funzionali alla prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi, da tradursi nei **Protocolli operativi** destinati alle diverse unità organizzative della Banca.

2.2 I destinatari del Modello.

Il presente Modello è rivolto a:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale²¹, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima;
- tutti coloro che intrattengono con Banca MB un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, *private bankers*), ivi compresi coloro che sono distaccati presso le filiali della Banca, per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che collaborano con la Banca, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, "segnalatori", interinali, ecc.);
- tutti coloro che operano su mandato o per conto della Banca (quali, ad esempio, i promotori finanziari).

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati a Banca MB, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali. Inoltre, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai Sindaci della Banca²².

L'insieme dei Destinatari, così definiti, è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

Il Modello viene comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo 5.

Con riferimento ai consulenti, *partner* e fornitori, la Banca richiede, da parte di costoro, e tramite la previsione di apposite clausole contrattuali, il rispetto delle disposizioni di cui al Decreto e l'osservanza dei principi e delle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico. Le clausole devono indicare chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti, da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 3, e di segnalare, direttamente, allo stesso Organismo le violazioni del Modello e/o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art 6 del Decreto, è istituito presso Banca MB un organo collegiale ("Organismo di vigilanza"), con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza adotta proprie regole, definite in un Regolamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), approvato altresì dal Consiglio di Amministrazione della Banca ed allegato al presente Modello.

²¹ I direttori di filiale che posseggono dotazioni di autonomia finanziaria o funzionale della unità organizzativa che dirigono.

²² Si veda nota n. 5.

3.1 Struttura e composizione.

L'Organismo di Vigilanza è organo di natura collegiale, interno a Banca MB, dotato di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza medesimo. In casi eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto in una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed i componenti sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale o contabile, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza. All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dà conto, con provvedimento motivato, della sussistenza dei requisiti indicati.

Con riferimento all'autonomia ed indipendenza, **i componenti dell'Organismo** devono:

- collocarsi in posizione di terzietà rispetto a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente, e sui quali sono chiamati a esercitare la vigilanza;
- i componenti dell'Organismo **non devono avere ruoli operativi** all'interno dell'ente, che ne pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello organizzativo.

Con riferimento alla professionalità:

- i membri dell'Organismo devono possedere **competenze tecniche** necessarie allo svolgimento dei compiti di controllo e vigilanza, ed una adeguata conoscenza del complesso sistema delineato dal d. lgs. n. 231/01, dei reati presupposto, delle loro modalità di realizzazione;
- i componenti dell'Organismo potranno avvalersi, nell'esercizio dei loro compiti, anche di consulenti esterni esperti nella materia.

Per quanto concerne l'onorabilità:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti che assicurino imparzialità di giudizio, integrità, autorevolezza e una condotta sempre orientata alla più stretta osservanza dei principi dell'etica.

Per garantire **continuità d'azione**, la struttura dell'Organismo di Vigilanza deve essere priva di mansioni operative e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

Alla luce delle caratteristiche appena illustrate, il Consiglio di Amministrazione di Banca MB ha nominato quali membri dell'Organismo di Vigilanza²³:

- i. il Responsabile *Internal Audit*;
- ii. il Responsabile Direzione Legale;

²³ L'Organismo di Vigilanza, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2007, era inizialmente composto dal Responsabile dell'Internal Audit, dal Responsabile della Direzione Legale e da un Sindaco effettivo; a questi è stato successivamente aggiunto il Responsabile Compliance, nominato con delibera del C.d.A. del 28 marzo 2008. Infine con delibera del 27 novembre 2008 è stata deliberata l'attuale composizione dell'OdV.

- iii. il Responsabile *Compliance*;
- iv un Membro del Collegio Sindacale.

I componenti dell'Organismo rimangono in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall'incarico, secondo le previsioni del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Alla scadenza del termine, il Consiglio di Amministrazione potrà confermare o modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente nominando soggetti con qualifiche o funzioni diverse da quelle sopra indicate, purché in possesso dei necessari requisiti secondo quanto previsto dal Regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, sentito il Consiglio di Amministrazione, nomina al proprio interno un **Presidente**, al quale può delegare l'esercizio di specifiche funzioni, secondo quanto previsto dal Regolamento.

Il Regolamento, che come detto è altresì approvato dal Consiglio di Amministrazione, individua i requisiti di indipendenza richiesti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, e definisce le cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dall'incarico²⁴.

3.2 Funzioni.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello;
- sul funzionamento del Modello nonché sull'osservanza del medesimo e del Codice etico da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori della Banca.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza maturata, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

3.3 Obblighi di comunicazione ai sensi della normativa antiriciclaggio.

Il decreto di recepimento nell'ordinamento italiano della III Direttiva antiriciclaggio ha inciso in modo rilevante sulla funzione dell'Organismo di Vigilanza, attribuendogli peculiari e determinati obblighi, mai introdotti prima in materia, nell'ambito della prevenzione dei reati di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo.

Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, l'Organismo di Vigilanza è destinatario, al pari di altri organi societari, di obblighi di comunicazione a rilevanza sia meramente interna che esterna.

- Innanzitutto, l'Organismo dovrà comunicare senza ritardo (art. 52, comma 2, lett. a Decreto 231/07) alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate dalle autorità di vigilanza medesime circa le modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica del cliente, organizzazione, registrazione, procedure e controlli interni.

²⁴ Secondo la giurisprudenza, anche dalla corretta definizione delle cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei membri dell'Organismo dipende l'idoneità di un modello di organizzazione, gestione e controllo (cfr. Ordinanza emessa dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano, dott.ssa Secchi, in data 20 settembre 2004).

- Un altro obbligo di comunicazione esterna è quello previsto (art. 52, comma 2, lett. c Decreto 231/07) nei confronti del Ministero dell'economia e delle finanze in materia di infrazioni relative a (i) le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore e (ii) al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia. In queste ipotesi, l'ambito di applicazione della norma appare più ampio, in quanto mentre nel caso precedente l'obbligo resta circoscritto ad atti o fatti di cui l'OdV venga a conoscenza "nell'esercizio dei propri compiti", ora il testo normativo si riferisce più genericamente ad infrazioni di cui si abbia notizia. Il che sembra includere tutte le ipotesi anche estranee all'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza stesso, di cui comunque questo abbia avuto notizia.
- Analoghe considerazioni valgono anche per l'ulteriore previsione di cui all'art. 52, comma 2, lett. d Decreto 231/07, ai sensi della quale devono essere comunicate alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria) le infrazioni alle disposizioni relative agli obblighi di registrazione.
- Ha invece rilevanza meramente interna la previsione di cui al punto *b)* del comma 2 dell'art. 52 Decreto 231/07; ai sensi di questo articolo, infatti, l'Organismo di Vigilanza comunica al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato (Responsabile Antiriciclaggio) le infrazioni alle disposizioni previste in tema di segnalazioni delle operazioni sospette.

3.4 Poteri.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, eventualmente anche con interventi a sorpresa;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, ecc.) e, laddove necessario, alla società di revisione;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle unità organizzative interessate dalle attività sensibili (si veda il successivo paragrafo 3.5.2);
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Banca, nonché di eventuali consulenti esterni, per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle relative sanzioni;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale condotta illecita che possa comportare la responsabilità della Banca ai sensi del Decreto, appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al paragrafo 3.5.2;
- sottoporre il Modello a verifica periodica e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello;
- curare, d'intesa con l'Amministratore delegato (o gli Amministratori delegati), la definizione di programmi di formazione del personale.

Le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione dell'Organismo, di raccolta e conservazione della documentazione, nonché gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, a pena di revoca dall'incarico, sono definite nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

3.5 Flussi informativi.

3.5.1 *Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.*

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale comportamento illecito, rilevante ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni previste dal successivo paragrafo 3.5.2;
- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello;
- ogni informazione utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige semestralmente una **relazione scritta** al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno:

- un rapporto sulle segnalazioni ricevute, concernenti presunte violazioni del Modello e delle procedure di attuazione, e l'esito dell'attività di verifica condotta su dette segnalazioni;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;
- i procedimenti disciplinari avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e contenuto.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un rendiconto delle spese sostenute.

3.5.2 *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.*

Tutti i Destinatari del Modello (componenti degli organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, ecc.) hanno l'**obbligo di collaborare** per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale comportamento illecito che possa comportare la responsabilità della Banca ai sensi del Decreto ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione²⁵.

²⁵ La giurisprudenza ritiene che, anche dalla previsione di tali obblighi e dalle concrete modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza, dipende la **idoneità di un modello** di organizzazione, gestione e controllo (cfr. Ordinanza emessa dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano, dott.ssa Secchi, in data 20 settembre 2004).

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta: Organismo231@bancamb.it.

Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite posta interna indirizzata al Responsabile dell'*Internal Audit*, nella sua veste di componente interno dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà poi trasmetterla, senza ritardo, agli altri componenti dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura dell'Ufficio Personale:

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la **riservatezza** circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, gli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle unità organizzative interessate dalle attività sensibili, come nominati nei protocolli di prevenzione.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato di:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte di Autorità Pubbliche (quali, per esempio, Banca d'Italia, Unità di Informazione Finanziaria, Consob, Guardia di Finanza, ASL, INPS, INAIL, ecc.) e relativi esiti, con eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso, quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca l'esistenza di attività di indagine, eventualmente anche nei confronti di ignoti, per i reati e/o gli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità della Banca ai sensi del Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico, per i reati e/o gli illeciti amministrativi che rilevano ai fini del Decreto;
- rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

I responsabili di cui sopra sono altresì tenuti a redigere e trasmettere, semestralmente, all'Organismo di Vigilanza una **relazione scritta** che contenga:

- la descrizione dello stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività sensibili di propria competenza;
- la descrizione delle eventuali attività di attuazione dei protocolli di prevenzione e di miglioramento dell'efficacia degli stessi, con l'indicazione dello stato di avanzamento delle predette attività;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.

La trasmissione della relazione avviene tramite la casella di posta elettronica dedicata (Organismo231@bancamb.it) o tramite posta interna riservata indirizzata al Responsabile dell'*Internal Audit*, nella sua veste di componente interno dell'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà poi trasmetterla, senza ritardo, agli altri componenti dell'Organismo.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Introduzione.

In conformità alle disposizioni del Decreto (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), Banca MB prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate dalla Banca in base ai principi di proporzionalità ed effettività, in base all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria, e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, sindaci o collaboratori).

L'applicazione delle sanzioni di cui al Modello prescinde dall'esito di un eventuale procedimento civile, penale o amministrativo instauratosi nei confronti del responsabile della violazione. L'applicazione delle sanzioni disciplinari, indicate nel presente Modello, non esclude eventuali altre sanzioni (civili, penali o amministrative) previste dalla legge, per il medesimo fatto o comportamento illecito.

Le misure disciplinari sono adottate dagli organi e dalle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Banca, dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dai protocolli di prevenzione, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;

- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

4.2 Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente e i dirigenti.

Ricevuta la segnalazione di una presunta violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve dare corso ai necessari accertamenti, al fine di verificarne la fondatezza e la fonte di provenienza.

Secondo quanto previsto anche al paragrafo 3.5.2, le segnalazioni devono essere conservate e archiviate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, con modalità tali da garantire la riservatezza circa le informazioni e il contenuto. Alla documentazione pertinente la segnalazione possono avere accesso solo i componenti dell'Organismo e le persone dallo stesso autorizzate.

Esaminata la segnalazione e valutata la rilevanza della violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare, in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione delle violazioni commesse dai dirigenti, e di quelle di particolare gravità.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal Consiglio di Amministrazione o da uno degli Amministratori delegati, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dai CCNL.

Per le violazioni del **personale dipendente** si applicano le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

in ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dai CCNL.

In particolare:

Il provvedimento di RIMPROVERO VERBALE si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori

Il provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un **comportamento non conforme o non adeguato** in misura tale da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una **inosservanza non grave** delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori

Il provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un **comportamento non conforme o non adeguato** in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.

Il provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO si applica in caso di adozione di un comportamento caratterizzato da **notevole inadempimento** dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, **suscettibile di configurare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto.**

Il provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA si applica in caso di adozione di un **comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni** e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

L'entità delle sanzioni, di cui a precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

Per le violazioni del **personale dirigente**, costituisce illecito disciplinare la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste nel Codice, così come la diretta violazione degli stessi. L'OdV procede all'accertamento delle infrazioni, in coordinamento con gli organi sociali competenti all'irrogazione delle sanzioni. Queste ultime sono applicate in conformità a quanto stabilito dal CCNL Dirigenti del Credito.

Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili ed i relativi provvedimenti irrogabili verranno stabiliti in un apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dai CCNL, nella sede della Banca.

Anche per il personale dirigente si provvederà ad attivare un provvedimento disciplinare in tutto simile a quello precedentemente descritto per il personale dipendente non dirigente.

4.3 Le sanzioni disciplinari per gli amministratori ed i sindaci.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica, e l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità prevista dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

4.4 Le sanzioni disciplinari per i promotori finanziari.

Le violazioni delle disposizioni previste dal presente Modello da parte dei promotori finanziari, sono accertate dall'Organismo di Vigilanza e sanzionate dagli organi societari competenti. Tali infrazioni possono determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e in base alla gravità della violazione, il rimprovero verbale verso il promotore o, nei casi più gravi, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

4.5 Le sanzioni disciplinari per i fornitori, consulenti, collaboratori e partner.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Fornitori, Consulenti, Collaboratori e *partner* della Banca è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al responsabile dell'Area/Servizi alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono e ai due Amministratori Delegati, mediante sintetica relazione scritta. Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle predette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali e/o l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

5. COMUNICAZIONE DEL MODELLO

La Banca promuove la **comunicazione** del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata, dalla Banca, a tutto il personale, ai promotori, ai collaboratori, attraverso:

- l'invio di una lettera, a firma dell'Amministratore delegato, sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Banca;
- diffusione del Modello sull'intranet aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale; nella comunicazione al personale si precisa che copia della documentazione inviata è presente nella *folder* aziendale a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori.

Ai nuovi assunti viene consegnato il Modello, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione. Al momento della consegna, questi lo sottoscrivono per integrale presa visione ed accettazione dei contenuti e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto dei principi, delle regole e procedure in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti la Direzione Amministrazione Controllo e Organizzazione e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, Destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Banca, del Codice Etico e del presente Modello.

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Banca MB prevede **programmi di formazione**, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice etico e del Modello da parte di tutto il personale della Banca (dipendenti, componenti degli organi sociali).

I programmi di formazione variano, per contenuto e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al ruolo dallo stessi svolto all'interno della Banca (dipendenti semplici, dipendenti che operino nell'ambito delle attività sensibili indicate nel Modello, preposti al controllo interno etc.).

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con l'Amministratore delegato, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutto il personale della Banca coinvolto nello svolgimento delle attività sensibili.

La frequenza e la durata dei corsi di formazione sono stabilite dall'Organismo di Vigilanza, sentito l'Amministratore delegato. L'Organismo effettua controlli sul contenuto dei programmi e sull'effettiva partecipazione del personale, e cura che lo svolgimento dei corsi sia reiterato nel tempo. Per i neoassunti e coloro che, per comprovate ragioni, non potessero partecipare ai corsi, dovranno essere organizzate sessioni specifiche, previo accordo con il relativo Responsabile di area/servizio.

In particolari casi le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

7. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono approvate dal **Consiglio di Amministrazione**.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, e segnala al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere.

L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano i Protocolli di attuazione del Modello possono essere proposte direttamente dalle unità organizzative interessate, sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

Le modifiche ed integrazioni del Modello sono comunicate con le stesse modalità previste al precedente punto 5 per la adozione.