

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE D.LGS. N. 231/2001 - Parte Generale

<b>Titolo</b>	Modello di Organizzazione e di Gestione D.lgs. n. 231/2001 – Parte Generale
<b>Abstract</b>	Il presente documento illustra il modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Banca ai sensi del D.lgs. 231/2001
<b>Tipologia</b>	Regolamento
<b>Versione</b>	GIUGNO 2018 (approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2018)
<b>Autore</b>	Organismo di Vigilanza
<b>Contatto di riferimento</b>	Presidente dell'Organismo di Vigilanza
<b>Uso</b>	Interno ed esterno
<b>Utenti destinatari</b>	Tutti
<b>Obbligatorio</b>	SI
<b>Consigliato</b>	N/A
<b>Utile</b>	N/A
<b>Allegati</b>	PARTE SPECIALE (PROTOCOLLI), CODICE ETICO, ELENCO REATI
<b>Versioni precedenti</b>	1° VERSIONE (7/9/1999), 2° VERSIONE (30/3/2010), 3° VERSIONE (30/3/2011), 4° VERSIONE (6/3/2013), 5° VERSIONE (10/11/2015)
<b>Variazioni di rilievo</b>	AGGIORNAMENTO COMPLESSIVO DEL DOCUMENTO
<b>Correlazioni con altri documenti</b>	Organigramma, Regolamento Assetto Organizzativo, Regolamento dei Flussi Informativi, Documento di Coordinamento dei Controlli e relativi Flussi Informativi, Sistema di Procedure che regolano i processi aziendali
<b>Tempo di lettura</b>	60 minuti
<b>Localizzazione</b>	Cruscotto aziendale – Logical Doc
<b>Keyword/etichette</b>	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE D.LGS. N. 231/2001 - Parte Generale .....	1
1. Revisioni del documento.....	3
2. Introduzione al D.lgs. n. 231/2001 .....	3
3. Destinatari e diffusione del Modello .....	5
4. Tipologie di reati rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 .....	7
5. Requisiti di legge per l'esenzione.....	8
6. Modello adottato da Banca Privata Leasing S.p.A.....	10
7. Flussi informativi delle strutture operative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	14
8. Modalità di gestione delle risorse finanziarie .....	15
9. Struttura del sistema disciplinare .....	16
10. Formazione e comunicazione .....	18
11. Verifiche periodiche .....	19
12. Documentazione da sottoporre ad esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori.....	19

## 1. REVISIONI DEL DOCUMENTO

Data inizio validità	Commento
07/09/2009	Primo rilascio del modello per Privata Leasing S.p.A.
30/03/2010	Aggiornamento all'art. 2 della L. n. 194/2009, all'art. 15 della L. n. 99/2009, all'art. 4 della L. n. 116/2009, all'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 151/2009
30/03/2011	Aggiornamento alle Linee Guida Assilea ex D.lgs. n. 231/2001 - Versione luglio 2010
06/03/2013	Aggiornamenti normativi: reati ambientali (art. 25-undecies), impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies); ampliamento dell'operatività degli artt. 24-ter e 25-quinquies; abrogazione del reato di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione" (art. 25-ter); falso in revisione (art. 25-ter) escluso dall'elenco dei reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001; L. n. 190/2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; integrazione con il modello di Dichiarazione annuale da sottoporre a Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza, dipendenti e collaboratori

22/09/2015	Aggiornamenti normativi: reato di autoriciclaggio (art. 25-octies – introdotto dall'art. 3, comma 3, della L. n. 186/2014); reato di false comunicazioni sociali (art. 25-ter – modifiche introdotte dalla L. n. 69/2015); reati ambientali (art. 25-undecies – Ampliamento delle fattispecie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 introdotto dalla L. n. 68/2015)
18/07/2018	Aggiornamenti normativi: whistleblowing (art. 6 – modifiche introdotte dalla L. n. 179/2017); delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis – modifiche introdotte dai D.lgs. n. 7/2016 e 8/2016); falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis – modifiche introdotte dalla L. n. 125/2016); reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter – reato introdotto dal D.lgs. n. 38/2017); reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies – modifiche introdotte dalla L. n. 199/2016); impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies – modifiche introdotte dalla L. n. 161/2017); razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies – modifiche introdotte dalla L. n. 167/2017); eliminazione di determinati obblighi di comunicazione in capo all'Organismo di Vigilanza in materia di antiriciclaggio (D.lgs. n. 90/2017)

## 2. INTRODUZIONE AL D.LGS. N. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231 (dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle Banche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle

persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione).

Il D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Decreto") ha introdotto la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica) per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti (e loro sottoposti) che esercitano (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Il Decreto è stato nel tempo modificato e integrato dalle seguenti normative:

- D.L. n. 350/2001 (convertito dalla L. n. 409/2001): ha inserito l'art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- DPR n. 115/2002: ha abrogato l'art. 75;
- DPR n. 313/2002: ha abrogato gli artt. 80, 81 e 82 e modificato l'art. 85;
- L. n. 7/2003: ha inserito l'art. 25-quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- L. n. 228/2003: ha inserito l'art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale);
- L. n. 7/2006: ha inserito l'art. 25-quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- L. n. 38/2006: ha modificato l'art. 25-quater.1;
- D.lgs. n. 61/2012: ha modificato la rubrica della Sezione III e ha inserito l'art. 25-ter (Reati societari);
- L. n. 62/2005: ha inserito l'art. 25-sexies (Abuso di mercato);
- L. n. 262/2005: ha modificato l'art. 25-ter;
- L. n. 123/2007: ha inserito l'art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- D.lgs. n. 231/2007: ha inserito l'art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- L. n. 48/2008: ha inserito l'art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- D.lgs. n. 81/2008: ha modificato l'art. 25-septies;
- L. n. 94/2009: ha inserito l'art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata);
- L. n. 99/2009: ha modificato l'art. 25-bis e ha inserito gli artt. 25-bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio) e 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- L. n. 116/2009: ha inserito l'art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- L. n. 191/2009: ha modificato l'art. 18;
- D.lgs. n. 121/2011: ha modificato l'art. 25-decies e ha inserito l'art. 25-undecies (Reati ambientali);
- L. n. 183/2011: ha modificato l'art. 6;
- D.lgs. n. 109/2012: ha inserito l'art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- L. n. 190/2012: ha modificato la rubrica e il comma 3 dell'art. 25 e l'art. 25-ter;
- D.L. n. 101/2013 (convertito dalla L. n. 125/2013): ha modificato l'art. 53;
- D.lgs. n. 39/2014: ha modificato l'art. 25-quinquies;
- L. n. 186/2014: ha modificato l'art. 25-octies;
- L. n. 68/2015: ha modificato l'art. 25-undecies;
- L. n. 69/2015: ha modificato l'art. 25-ter;
- L. n. 199/2016: ha modificato l'art. 25-quinquies;
- D.lgs. n. 38/2017: ha modificato l'art. 25-ter;

- L. n. 161/2017: ha modificato l'art. 25-duodecies;
- L. n. 167/2017: ha inserito l'art. 25-terdecies;
- L. n. 179/2017: ha modificato l'art. 6.

Il legislatore ha così inteso introdurre una responsabilità personale ed autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autore materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

Resta inteso che l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

Il presente Modello organizzativo (di seguito anche il "Modello" o "Modello 231") è stato predisposto tenendo conto, oltre alle prescrizioni del Decreto, delle Linee guida elaborate da Assilea e delle specifiche attività e della storia dell'azienda, ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Privata Leasing S.p.A. (ora Banca Privata Leasing S.p.A., di seguito anche la "BANCA") con delibera del 7 settembre 2009. A seguito dell'estensione dell'attività societaria ai servizi bancari, il modello è stato aggiornato anche sulla base delle linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del Decreto ha affidato ad un organismo di controllo interno (di seguito anche "Organismo di Vigilanza") – nominato con la predetta delibera - l'incarico di vigilare sul funzionamento sull'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

### 3. DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della BANCA.

Sul piano soggettivo della commissione dei reati presupposti, il Decreto distingue i soggetti che occupano una posizione "apicale" all'interno della struttura organizzativa della BANCA dai loro sottoposti; in ogni caso si deve trattare di soggetti posti in posizione funzionale con la BANCA tanto da potervi ravvisare un'immedesimazione organica ovvero una capacità di imputare il proprio operato direttamente nella sfera giuridica della stessa.

I soggetti posti in posizione apicale sono coloro che assolvono una funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della BANCA o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero coloro che, anche di fatto, esercitano un effettivo controllo e gestione della BANCA.

Il riferimento non è fatto solo ai soggetti che compongono il vertice aziendale, ossia agli esponenti aziendali (amministratori, direttori, dirigenti o sindaci), ma anche con riguardo a coloro che occupano le medesime posizioni "apicali" nelle singole diramazioni della BANCA, che non devono essere riferite esclusivamente alle diramazioni territoriali (filiali, sedi secondarie, agenzie, ecc.), in quanto nell'"unità organizzativa" possono rientrarvi anche gli uffici su cui si struttura la sede centrale o l'unica sede della BANCA, purché dette unità siano dotate di autonomia finanziaria e funzionale.

Stante la genericità della previsione e la vastità delle fattispecie cui deve trovare applicazione, l'ulteriore riferimento "al controllo ed alla gestione di fatto" dell'ente va interpretato nel senso che il legislatore ha individuato la categoria in questione (apicali) attraverso un criterio oggettivo-funzionale,

facendo cioè riferimento alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita (ad esempio: persona fisica che avendo una partecipazione di controllo, di fatto, amministra e gestisce l'ente decidendo le scelte aziendali).

L'ambito soggettivo si completa attribuendo rilevanza anche ai reati commessi dalle persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza delle persone fisiche che occupano una posizione di vertice (rectius: apicale). La ratio di questa previsione è chiara, in quanto anche i soggetti posti in una situazione di subalternità possono essere incaricati di compiti e funzioni tali da poter compiere reati nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

Tra i sottoposti all'altrui direzione, oltre ai dipendenti, rientrano anche i soggetti che ancorché non siano legati da un rapporto di lavoro subordinato, siano però legati alla BANCA da un contratto di collaborazione esterna che integra un legame con la BANCA preponente e, quindi, un rapporto di parasubordinazione. Nel caso dell'attività di leasing questi soggetti possono essere individuati, ad esempio, negli agenti in attività finanziaria incaricati in base ad un apposito contratto di promuovere e concludere contratti in nome e per conto dell'intermediario preponente; non integra invece un rapporto di parasubordinazione all'ente l'attività svolta dai mediatori creditizi.

Il doppio ambito soggettivo di emersione della responsabilità dell'ente, che distingue fra soggetti in posizione apicale e loro sottoposti, non è posto in termini di alternatività, ma di assoluta complementarietà in quanto tende proprio ad evitare la creazione di lacune con conseguenti situazioni di non punibilità, al fine di indurre all'adozione di modelli organizzativi esaurienti che abbraccino l'intera realtà aziendale e tutte le possibili situazioni di rischio.

La disciplina recata dagli artt. 6 e 7 del Decreto prevede, con riguardo ai criteri di imputazione della responsabilità amministrativa dell'ente, un differente

regime dell'onere probatorio a seconda che l'illecito penale sia stato commesso da una persona fisica posta in posizione apicale o da un sottoposto.

Ai fini dell'efficacia del Modello deve essere pertanto svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della BANCA, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal decreto e dal modello stesso nelle sue diverse componenti (Mappatura delle aree/attività a rischio di reato, Normativa e/o protocolli speciali che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza quale responsabile della vigilanza sul Modello, Flussi informativi e Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, Sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.).

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto e sul Modello 231 tramite Circolari interne, pubblicate in rete informatica all'interno di cartella dedicata al Decreto, dove deve essere reso disponibile anche il Modello e le normative collegate.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello.

La diffusione del modello organizzativo è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Inoltre, è periodicamente predisposta un'attività di formazione e comunicazione rivolta a tutti i componenti la struttura organizzativa ed in particolare ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio; è necessario prevedere, altresì, analogha informativa e pubblicità del Modello anche per i collaboratori esterni secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso

consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta, in relazione ai rischi di reato presupposto del Decreto. Tali attività sono meglio descritte nei successivi paragrafi.

Gli elementi formalmente costitutivi del Modello sono i seguenti:

- **Parte Generale**, contenente: (i) inquadramento normativo, (ii) metodologia seguita per la predisposizione del Modello, (iii) Organismo di Vigilanza, (iv) flussi informativi, (v) modalità di gestione delle risorse finanziarie, (vi) sistema disciplinare, (vii) formazione e comunicazione);
- **Parte Speciale** denominata **Protocolli**, contenente: (i) individuazione della mappa delle aree sensibili a rischio, (ii) regole di comportamento generali e specifiche relative alle aree a rischio individuate;
- **Codice Etico**;
- **Elenco reati** rilevanti ai fini del Decreto.

La BANCA si è inoltre dotata di ulteriori documenti di stretta connessione al Modello; in particolare:

- **Organigramma**;
- **Regolamento Assetto Organizzativo**;
- **Regolamento dei Flussi Informativi e Documento di Coordinamento dei Controlli e relativi Flussi Informativi**;
- **Sistema di Procedure** che regolano i processi aziendali.

## 4. TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001

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 L. n. 146/2006 che, nel disciplinare i reati transnazionali, fa espressamente rinvio alle disposizioni del Decreto.

Attualmente la responsabilità amministrativa dell'ente può conseguire alla commissione di determinati reati (i c.d. reati-presupposto) per la enunciazione dei quali si rinvia all'Elenco Reati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);

- Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto).

Inoltre, la L. n. 146/2006 ha previsto la responsabilità amministrativa dell'Ente per la realizzazione di un "reato transnazionale", ossia di un reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzativo, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Tali reati-presupposto sono:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del DPR n. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/1990);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.lgs. n. 286/1998).

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 Modello e del sistema di regole, protocolli e procedure di cui si compone. L'elenco aggiornato dei reati, parte integrante del Modello, è disponibile sia all'interno della cartella dedicata al Decreto, all'interno di LOGICAL DOC (<http://vmretsc01:7960/logicaldoc/>), sia nel "cruscotto aziendale".

Nell'allegato "Protocolli" al Modello è contenuta una descrizione dettagliata delle fattispecie rilevanti che potrebbero, in via ipotetica, comportare la responsabilità della BANCA ai sensi del Decreto e dei relativi presidi di controllo.

## 5. REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto per gli illeciti elencati sono:

- Sanzioni pecuniarie;



- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per ogni illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione amministrativa pecuniaria. Gli artt. 10-12 del Decreto fissano il suo ammontare massimo e minimo, i criteri di commisurazione ed i casi in cui è prevista la sua riduzione.

L'adozione dei modelli organizzativi non è obbligatoria ma facoltativa, in quanto non è prevista nessuna sanzione per la sola loro mancata adozione; pertanto, l'adozione dei modelli organizzativi può essere sia preventiva che successiva alla commissione di un determinato reato<sup>1</sup>. In questo secondo caso, se il modello organizzativo viene adottato prima dell'apertura del dibattimento del giudizio di prima grado può evitare l'applicazione di pene

<sup>1</sup> Ciò non toglie, però, che incidendo l'applicazione della sanzione direttamente sul patrimonio dell'ente questa determini delle ripercussioni sugli interessi dei soci, i quali in caso di accertata responsabilità amministrativa dell'ente possono a loro volta agire con un'azione di responsabilità contro gli amministratori che non avendo adottato ed

accessorie, come la pubblicazione della sentenza, ovvero può comportare una riduzione sia della sanzione interdittiva (art. 17, lett. b), del Decreto) che di quella pecuniaria (art. 12, comma 2, lett. b, del Decreto); se invece viene adottato entro 20 giorni dalla notifica della sentenza di condanna, può fare ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78 del Decreto).

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti<sup>2</sup>.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi sia stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

efficacemente attuato modelli organizzativi adeguati non hanno fatto beneficiare l'ente dell'esimente prevista dal Decreto, procurando al medesimo ente un grave danno.

<sup>2</sup> Per la definizione di soggetti in posizione apicale e sottoposti si veda il paragrafo 3.

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al Procuratore della Repubblica o alla parte civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

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

## 6. MODELLO ADOTTATO DA BANCA PRIVATA LEASING S.P.A.

### 6.1 Obiettivi perseguiti e adozione del Modello

La BANCA, nell'intento di assicurare, a tutela della propria posizione e immagine, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti, ha ritenuto di procedere all'adozione del Modello di cui al Decreto.

Nel maggio del 2008, Assilea ha predisposto le Linee Guida relative all'attività di locazione finanziaria, già giudicate dal Ministero della Giustizia, nelle date del 12 dicembre 2007, 22 aprile 2008 e 5 febbraio 2009, adeguate e idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto, e nuovamente approvate dal Consiglio Assilea nella seduta del 21 giugno 2010 nella versione aggiornata alla luce delle novità introdotte dalla L. n. 48/2008, recante la ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica e sul trattamento dei dati, dal D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e dalle raccomandazioni della Banca d'Italia sull'obbligo della formazione in materia di antiriciclaggio.

Il Modello disciplinato nel presente documento è stato elaborato tenendo conto delle Linee Guida elaborate specificatamente per le società che esercitano l'attività di locazione finanziaria. Successivamente è stato adattato, soprattutto nei Protocolli, al fine di presidiare i rischi derivanti anche dall'esercizio dell'attività bancaria. Tale attività di adeguamento del Modello si è basata sulle Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana, emanate per la prima volta a febbraio 2004 e successivamente aggiornate anche attraverso l'emanazione di apposite Circolari – Serie Legale – ABI.

Si ritiene che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della BANCA, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Con l'adozione del Modello, la BANCA si pone, attraverso una dettagliata analisi dell'operatività aziendale, l'obiettivo di individuare quelle aree che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni in relazione alle fattispecie di reato definite dal Decreto.

L'individuazione delle attività esposte a rischio di reato è avvenuta sulla base del vigente documento denominato "Regolamento Assetto Organizzativo", e sulla base di quanto emerso da interviste finalizzate alla ricognizione delle principali attività aziendali.

Il Modello così predisposto è finalizzato a:

- informare e rendere consapevole tutto il personale della BANCA che eventuali comportamenti illeciti, in particolare se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e analoghe misure amministrative per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutte le persone che rappresentano la BANCA;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati citati.

Nel paragrafo successivo sono descritte le caratteristiche specifiche del Modello adottato dalla BANCA.

## 6.2 Il progetto

Il Modello è formato, soprattutto, dall'insieme delle regole interne di cui la BANCA si è dotata, ai fini del Decreto, in funzione delle specifiche attività da essa svolte e dei relativi rischi di comportamento illecito connessi, combinate con le informazioni organizzative offerte dal "Regolamento Assetto Organizzativo" esistente. La BANCA, ha, quindi, regolamentato le attività e le regole di comportamento, generali e specifiche, attraverso la cui esecuzione è possibile prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Il fine stabile è di escludere o minimizzare, proprio mediante l'accentuazione delle attività di controllo e di trasparenza imposta agli atti, le possibilità concrete della commissione di reati.

In particolare, nel suo sviluppo operativo, il Modello, così come specificato al comma 2 dell'art. 6 del Decreto:

- individua le aree a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti;
- prevede specifiche regole interne e procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della BANCA;
- individua modalità di gestione interna delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilisce obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso;
- introduce "Sistemi disciplinari" idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adeguatezza del Modello è assicurata dalla sua aderenza e coerenza con la realtà aziendale regolamentata, cui ogni prescrizione è riferita in termini concreti.

Nella costruzione del Modello si è tenuto conto del concetto di “rischio accettabile”, ovvero di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

La soglia di accettabilità è stata individuata per consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello adottato.

In buona sostanza, si è definito un sistema di controllo preventivo ed efficace che se correttamente applicato, è in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell’interesse della BANCA possa giustificare la propria condotta adducendo l’ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall’errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

Nel seguito si presentano gli step operativi seguiti per la definizione e lo sviluppo del Modello:

### **6.2.1 Valutazione delle aree sensibili**

E’ stata effettuata un’analisi preliminare sulla struttura organizzativa a livello di Alta Direzione e Uffici. Per l’indagine si è fatto riferimento al “Regolamento Assetto Organizzativo” tempo per tempo vigente.

Al fine di responsabilizzare la struttura in ordine ai risultati dell’indagine si è provveduto a effettuare interviste e confronti con l’Alta Direzione e il personale della BANCA.

Le valutazioni preliminari e la documentazione predisposta sono state sottoposte alla validazione dell’Alta Direzione e del Responsabile della Funzione di Compliance, che hanno condiviso le combinazioni di attività e reati messi in evidenza.

### **6.2.2 Architettura del Modello**

A seguito dell’individuazione delle aree a rischio, si è definita l’architettura del Modello che prevede:

- la formalizzazione di regole di comportamento cui uniformarsi (Codice Etico);
- la definizione di regole di comportamento sintesi e corollario del menzionato processo di valutazione;
- la nomina dell’Organismo di Vigilanza cui attribuire specifici compiti di vigilanza sul Modello, sulle operazioni e sui comportamenti dei singoli e la definizione di suoi poteri coerenti con le responsabilità assegnate;
- l’individuazione degli obblighi di informazione, nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- gli strumenti di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

### **6.2.3 L’Organismo di Vigilanza**

### 6.2.3.1 Individuazione e ruolo

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità amministrativa, è stato nominato l'Organismo di Vigilanza della BANCA con l'incarico, in forza di autonomi poteri, di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le funzioni, i poteri, e l'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza sono descritti nel Modello; l'Organismo di Vigilanza si è poi dotato di un apposito Regolamento approvato dal medesimo Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione che descrive le modalità di funzionamento dell'Organismo e di svolgimento delle attività allo stesso attribuite dal Modello. Detto Regolamento è disponibile sulla intranet aziendale.

Nella prima fase di attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza è stato scelto internamente alla BANCA. A seguito dell'introduzione del comma 4-bis nell'art. 6 del Decreto, in base al quale *“Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”*, il ruolo di Organismo di Vigilanza è stato attribuito al Collegio Sindacale. Il principio è stato peraltro ribadito dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013 sul sistema dei controlli interni delle banche.

L'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza (organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione con compiti consulenziali) al Collegio Sindacale (organo statutario nominato dall'Assemblea dei Soci) non comporta una sovrapposizione dei due ruoli, trattandosi di funzioni diverse aventi compiti, responsabilità e modalità di svolgimento differenti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza - a differenza del Collegio Sindacale - svolge attività specialistiche che presuppongono la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e peculiari poteri autonomi di iniziativa e di controllo, e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

In particolare, con riguardo ai controlli l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- vigilare sui presidi previsti dal Modello fermo restando che le attività di controllo ordinarie sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (“controllo di linea”);
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della segnalazione di necessità di aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, coordinandosi con le altre unità organizzative aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- monitorare l'evoluzione normativa del Decreto e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione ad essa;
- esaminare le segnalazioni che gli pervengano ed eventualmente adottare le iniziative ritenute più opportune, tra cui anche il conferimento di appositi mandati di verifica all'Internal Audit;
- successivamente all'espletamento di eventuali verifiche, fornire le opportune informative e direttive al vertice aziendale e agli Uffici;
- demandare alle competenti funzioni la valutazione circa l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari;
- relazionare periodicamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte e a quelle in corso di svolgimento.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate, da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la BANCA al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto e descritti nel Modello;
- può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto;
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza sarà, all'occorrenza, coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali e supportato dall'Internal Audit.

## 7. FLUSSI INFORMATIVI DELLE STRUTTURE OPERATIVE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 Sistema delle deleghe e delle procure

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe e delle procure in vigore.

### 7.2 Segnalazioni in merito a condotte illecite e violazioni del Modello

I destinatari del Modello possono presentare ed anzi, a tutela dell'integrità della BANCA, sono invitati a segnalare in maniera circostanziata condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della BANCA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per

i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Le segnalazioni potranno essere trasmesse via posta elettronica al seguente indirizzo [ODV@privataleasing.it](mailto:ODV@privataleasing.it). Il canale informatico garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere trasmesse tutte le segnalazioni relative alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute dalla struttura, proporrà al Consiglio di Amministrazione i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni ed i provvedimenti proposti dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere formalizzati per iscritto.

### 7.3 Violazioni da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più dei propri membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione (in caso di violazione da parte del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, provvederà a dare l'informativa al Consiglio di Amministrazione uno degli altri membri). I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### 7.4 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente – non appena pervenute - devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, le informative concernenti:

- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal Decreto ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

## 8. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in BANCA sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

L'Organismo di Vigilanza può proporre eventuali integrazioni e modifiche ai suddetti sistemi gestionali ai fini del rispetto del Decreto nell'ottica di controllare flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto alla norma.

## 9. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1 Funzione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, che comporta l'obbligo di sanzionare eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali, è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire:

- all'efficacia del Modello stesso, e
- all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante di cui al precedente paragrafo 7 è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della BANCA, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a

demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

### 9.2 Elementi descrittivi del sistema disciplinare

#### 9.2.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto e meglio individuati nei relativi protocolli;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse in particolare ai relativi protocolli, che:
  - (a) espongano la BANCA a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto; e/o
  - (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto; e/o
  - (c) tali da determinare l'applicazione a carico della BANCA di sanzioni previste dal Decreto.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività a rischio o di attività connesse ai processi a rischio;



- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, delle segnalazioni, di cui al precedente paragrafo 7.2, che si rivelino infondate;
- la violazione delle misure di tutela di chi effettua le segnalazioni di cui al precedente paragrafo 7.2.

### **9.2.2 Misure nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti contrari alle regole di condotta contenute nel Modello risultano qualificabili quali illeciti disciplinari.

Ai dipendenti della BANCA sono pertanto applicabili i provvedimenti disciplinari definiti per legge e dal vigente Contratto Collettivo Nazionale in vigore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate sono determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida all'Organismo di Vigilanza il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello, all'Amministratore Delegato la proposta di procedimento disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione della sanzione.

### **9.2.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

Alla notizia di una violazione, da parte di uno o più dirigenti del Modello, accertata dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente paragrafo 9.2.2, la BANCA adotta, con le modalità ivi precisate, nei confronti dell'autore della condotta censurata le sanzioni ritenute più idonee.

Costituisce illecito disciplinare la mancata vigilanza da parte del dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti - tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni - che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

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

### **9.2.4 Misure nei confronti degli esponenti aziendali**

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione della notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni tra cui, ad esempio, la

convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **9.2.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner**

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di collaboratori esterni o partner è sanzionata – eventualmente anche con la risoluzione del rapporto contrattuale - fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla BANCA.

## **10. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello e dei suoi aggiornamenti.

La BANCA facilita e promuove la conoscenza del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

### **10.1 Piano di formazione e comunicazione**

#### **10.1.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali**

Il Modello viene comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene trasmessa per l'archiviazione e conservazione all'Organismo di Vigilanza.

#### **10.1.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti**

Il Modello è reso disponibile all'interno della cartella dedicata al Decreto a tutti i dipendenti, avvisati tramite e-mail delle modalità con cui possono accedere alla documentazione.

Ciascuno dei dipendenti, una volta consultata la documentazione e, comunque, non oltre 30 giorni dalla ricezione dell'e-mail informativa inoltrata dalla Funzione di Compliance, sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza. I principi e i contenuti del Modello sono, inoltre, divulgati mediante attività di formazione in loco e/o in e-learning.

#### **10.1.3 Informativa a consulenti e partner e clausole dei contratti di fornitura**

In tutti i contratti di fornitura, lettere di incarico o accordi di partnership con consulenti e partner (collaboratori a contratto c.d. parasubordinati, consulenti, outsourcer, fornitori, partner commerciali, ecc.) stipulati o rinnovati dopo l'approvazione del Modello sono inserite le seguenti specifiche clausole:

La "PARTE":

*- dichiara di essere stata informata dell'adozione da parte di Banca Privata Leasing S.p.A. del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico adottati ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle Banche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", di averne preso visione e di conoscerne i contenuti, le finalità e le prescrizioni;*

- dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo n. 231/01, di essere edotto dei reati dallo stesso contemplati, di impegnarsi ad adottare comportamenti conformi alle previsioni in esso contenute ed ai principi ed alle disposizioni di cui al Codice Etico adottato da Banca Privata Leasing S.p.A. e di non aver commesso, dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/01 ad oggi, reati della specie contemplata dallo stesso;

- prende atto che l'inosservanza di una qualsiasi delle previsioni del predetto Decreto e/o un comportamento non in linea con i principi e le disposizioni di cui al Codice Etico adottato da Banca Privata Leasing S.p.A. comporta un inadempimento grave degli obblighi contrattuali in forza del quale quest'ultima sarà legittimata a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 del Codice Civile.

In caso di contrattualistica che preveda condizioni e clausole standardizzate, è acquisita – pena l'impossibilità di sottoscrivere il relativo contratto – un'apposita dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello rilasciata dal fornitore alla funzione aziendale richiedente lo specifico incarico che ne curerà, altresì, l'invio all'Organismo di Vigilanza. In caso di impossibilità ad acquisire la citata dichiarazione, la funzione aziendale richiedente deve effettuare opportuna segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

## 11. VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello sarà soggetto alla verifica, almeno annuale, circa l'effettivo funzionamento dello stesso con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

<sup>3</sup> Specificare se componente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci, componente dell'Organismo di Vigilanza, dipendente, collaboratore.

Verranno inoltre rivisitate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, gli eventi, atti e contratti riferibili ad attività potenzialmente a rischio.

Le risultanze di tali verifiche saranno riportate nell'ambito della reportistica prodotta a norma del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

## 12. DOCUMENTAZIONE DA SOTTOPORRE AD ESPONENTI AZIENDALI, DIPENDENTI E COLLABORATORI

Annualmente o in occasione di variazioni degli esponenti aziendali o di nuove assunzioni di personale dipendente, l'Ufficio Segreteria Societaria cura la raccolta delle dichiarazioni, da parte di Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza, dipendenti e collaboratori, che riporteranno obbligatoriamente il seguente testo:

*“Oggetto: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

Il sottoscritto \_\_\_\_\_,  
in qualità di \_\_\_\_\_<sup>3</sup>

dichiara

*di aver ricevuto e di conoscere gli aggiornamenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ivi ricomprendendo il Codice Etico, adottati da Banca Privata Leasing S.p.A.;*

*di non aver commesso, dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ad oggi, reati della specie contemplata dal citato Decreto;*

*di impegnarsi di continuare a tenere un comportamento conforme alle suddette previsioni nonché di dare tempestiva comunicazione, alla Banca, circa l'eventuale ricezione di informazione di garanzia ai sensi dell'art. 369 c.p.p.”.*