

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza



INDICE

Articolo 1 – Finalità	3
Articolo 2 – Nomina e composizione.....	3
Articolo 3 – Cause di ineleggibilità e decadenza.....	3
Articolo 4 – Requisiti di indipendenza.....	4
Articolo 5 – Requisiti di professionalità.....	4
Articolo 6 – Durata in carica e sostituzione dei membri dell’Organismo.....	4
Articolo 7 – Convocazione, voto e delibere dell’Organismo	5
Articolo 8 – Obblighi	6
Articolo 9 – Compiti dell’Organismo	6
Articolo 10 – Poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	7
Articolo 11 – Modalità e periodicità di riporto agli Organi Societari.....	7
Articolo 12 – Compenso dei membri	8
Articolo 13 – Modifiche del regolamento	8
Articolo 14 – Ruolo dell’Internal Auditing	8

Articolo 1 – Finalità

- 1.1 È costituito - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001, recante «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*» - l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo") presso la BCC Camuna (di seguito "Banca"). L'Organismo, dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa, ha il compito di valutare l'adeguatezza del modello di organizzazione e gestione (di seguito "Modello 231") adottato dalla Banca, nonché di vigilare sul funzionamento ed osservanza dello stesso, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni.
- 1.2 Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.
- 1.3 A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.
- 1.4 L'Organismo nello svolgimento dei suoi compiti si avvale delle competenti strutture della Banca attraverso il coordinamento della Direzione Generale.

Articolo 2 – Nomina e composizione

- 2.1 L'Organismo è un organo collegiale composto da 3 (tre) a 5 (cinque) membri – interni o esterni all'azienda - dotati di idonei requisiti di professionalità ed indipendenza, nominati dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso di presenza di amministratori essi devono essere non esecutivi e indipendenti. Il Presidente del Collegio sindacale – o un altro Sindaco da questi designato – assiste alle riunioni dell'Organismo.
- 2.2 Il Presidente dell'Organismo viene nominato dal Consiglio di Amministrazione ed ha il compito di curare le formalità relative alla convocazione, alla fissazione dell'ordine del giorno e allo svolgimento delle riunioni dell'Organismo. In ogni caso, il Presidente non deve essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Banca da vincoli di subordinazione, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 6.5.
- 2.3 La nomina deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, deve essere formalmente accettata da ciascun membro designato.

Articolo 3 – Cause di ineleggibilità e decadenza

- 3.1 Non possono essere nominati membri dell'Organismo, e se designati decadono:
 - coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 ovvero siano stati condannati con sentenza – anche non definitiva – 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; 2) alla reclusione per uno dei

delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267; 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

- gli interdetti, gli inabilitati e i falliti;
- i parenti, coniugi o affini con amministratori, sindaci o dipendenti della Banca fino al secondo grado incluso.

3.2 I membri dell'Organismo sono tenuti a far conoscere immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette situazioni in quanto comportano la decadenza dall'incarico.

3.3 Il venir meno in capo ad un membro della carica di amministratore della Banca ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato costituisce causa di decadenza dall'incarico.

Articolo 4 – Requisiti di indipendenza

4.1 I membri dell'Organismo non devono essere legati alla società da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Articolo 5 – Requisiti di professionalità

5.1 I membri dell'Organismo devono essere dotati di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza.

5.2 L'Organismo, nel suo complesso, deve essere dotato delle seguenti competenze professionali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti derivanti da una normativa sui processi aziendali;
- conoscenza di principi e tecniche dell'attività di internal auditing.

Articolo 6 – Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo

6.1 I membri dell'Organismo durano in carica tre anni e sono rieleggibili al massimo per tre mandati.

6.2 Il Consiglio di Amministrazione della Banca, all'unanimità e con il parere favorevole del Collegio sindacale, può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo per giusta causa. A titolo meramente esemplificativo, si considera giusta causa l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al successivo articolo 8.

- 6.3 La mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo così come il verificarsi delle cause di cui all'art. 3, comporta la decadenza automatica del membro effettivo dell'Organismo dall'ufficio.
- 6.4 In caso di rinuncia, morte o decadenza di un membro dell'Organismo, il Presidente o il membro più anziano di età ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sostituzione, sentito il Collegio sindacale. Il nuovo membro scadrà insieme a quelli già in carica.
- 6.5 In caso di rinuncia, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano di età, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

Articolo 7 – Convocazione, voto e delibere dell'Organismo

- 7.1 L'Organismo si riunisce, su convocazione del Presidente o - in sua assenza - del membro più anziano di età, con cadenza minima *semestrale* e comunque ogni volta che ne sia fatta richiesta da un membro o se ne presenti la necessità.
- 7.2 La riunione viene convocata con avviso contenente l'ordine del giorno, da inviarsi, anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno cinque giorni prima della data stabilita per la riunione o, in caso di urgenza, due giorni lavorativi prima di tale data al recapito indicato dal membro.
- 7.3 Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i membri dell'Organismo.
- 7.4 Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei suoi membri e sono presiedute dal Presidente, o in sua assenza dal membro più anziano di età, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un segretario.
- 7.5 Le delibere dell'Organismo sono prese a maggioranza assoluta dei membri presenti. Le delibere sono assunte con voto palese.
- 7.6 Ciascun membro dell'Organismo ha diritto ad un voto. In caso di parità prevale il voto del Presidente o di chi lo sostituisce ai sensi del precedente art. 6.5 al quale spettano, in caso di parità, due voti.
- 7.7 Di ogni riunione deve redigersi un verbale, sottoscritto dagli intervenuti e trascritto in un apposito libro conservato a cura del Presidente dell'Organismo presso la Banca.
- 7.8 Ciascun membro dell'Organismo presente alla riunione ha diritto di far annotare nel verbale i motivi del suo dissenso.
- 7.9 È fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di dare comunicazione agli altri membri e di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'oggetto della delibera. L'esistenza della situazione di conflitto e la conseguente astensione deve essere fatta constatare dal verbale della seduta.

7.10 In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera è annullabile su istanza di ogni membro dell'Organismo o del Collegio sindacale.

Articolo 8 – Obblighi

8.1 I membri dell'Organismo devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso.

8.2 I membri dell'Organismo devono improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

8.3 I membri dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e del Direttore Generale.

8.4 I membri dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231 – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il D. Lgs. n. 196/2003 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*).

Articolo 9 – Compiti dell'Organismo

9.1 L'Organismo è tenuto a:

- vigilare in via continuativa sull'efficacia e sulla effettiva capacità del Modello 231 di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché sull'osservanza da parte dei destinatari delle regole di condotta, rilevando eventuali scostamenti;
- individuare gli eventuali interventi correttivi del Modello 231 e proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento dello stesso;
- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale sullo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Banca i flussi informativi, di cui all'art. 7 del *Documento descrittivo del Modello 231*, che debbono essergli inviati con l'indicazione dell'unità organizzativa responsabile, della periodicità e delle modalità di comunicazione. Tali flussi devono consentire all'Organismo la piena visibilità delle aree sensibili ai rischi – reato e la loro evoluzione nel tempo;
- definire e comunicare a tutte le strutture della Banca le modalità con cui effettuare le segnalazioni previste all'art. 7 del *Documento descrittivo del Modello 231*;
- valutare le eventuali segnalazioni;

- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 44 del CCNL nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231.

Articolo 10 – Poteri dell'Organismo di Vigilanza

10.1 Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati all'articolo precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

- accedere a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- avvalersi, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiedere ai dipendenti della Banca di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

10.2 Nell'esecuzione delle verifiche di cui al comma precedente l'Organismo utilizzerà *La metodologia di valutazione dei rischi 231*, elaborata nell'ambito del Progetto nazionale di Categoria del Credito Cooperativo, allegata al presente Regolamento, che consente di esprimere un giudizio di adeguatezza dei controlli posti a presidio dei rischi elementari di processo e, su tale base, di formulare un giudizio complessivo di adeguatezza dei presidi della Banca rispetto alle fattispecie di rischio - reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Articolo 11 – Modalità e periodicità di rapporto agli Organi Societari

11.1 L'Organismo riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'individuazione di eventuali aspetti critici e comunica al Consiglio di Amministrazione, al Collegio sindacale e al Direttore Generale l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Con periodicità almeno *semestrale* sono previste linee di rapporto nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e del Collegio sindacale.

11.2 L'Organismo deve inviare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale una relazione annuale che riepiloghi le attività svolte, le risultanze emerse e i suggerimenti in merito agli interventi correttivi da condurre.

11.3 L'Organismo deve segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale:

- qualsiasi violazione del Modello 231 ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza attraverso una segnalazione o che sia stata accertata dall'Organismo stesso;
- ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

11.4 L'Organismo di vigilanza può essere convocato e può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e dal Collegio sindacale.

Articolo 12 – Compenso dei membri

12.1 I membri dell'Organismo hanno diritto, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico, un compenso come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 13 – Modifiche del regolamento

13.1 Il presente regolamento può essere modificato esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 14 – Ruolo dell'Internal Auditing

14.1 Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti all'Organismo, quest'ultimo si avvale del Servizio Internal Auditing della Federazione Lombarda (se residente: *dell'Ufficio Internal Auditing*), in quanto dotato di competenze tecniche e risorse idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti di competenza dell'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo, la responsabilità derivante da tali funzioni ricade sull'Organismo.

14.2 In particolare, l'Organismo può affidare all'Internal Auditing lo svolgimento dei seguenti compiti:

- analizzare il Modello 231 al fine di valutarne l'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 (adeguatezza del disegno del Modello 231);
- valutare la conformità dell'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" al Modello 231 definito (osservanza del Modello 231);
- seguire il *follow-up* delle proposte di adeguamento del Modello 231 formulate dall'Organismo al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

14.3 Restano di esclusiva competenza dell'Organismo le attività volte a:

- valutare l'adeguatezza della mappatura delle aree di attività "sensibili";
- valutare se analizzare o archiviare le segnalazioni ricevute;
- effettuare proposte di adeguamento del Modello 231 agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione.

14.4 L'Internal Auditing, nello svolgimento delle verifiche ad esso demandate dall'Organismo, utilizza *La metodologia di valutazione dei rischi 231*, di cui al precedente all'art. 10.2, allegata al presente Regolamento.