

PARTE GENERALE

Indice

CAPITOLO 1

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato 3

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 3

1.2 Esenzione dalla responsabilità 4

CAPITOLO 2

Adozione del Modello da parte di BANCASAI 6

2.1. Il ruolo e le attività di BANCASAI 6

2.2. Funzione e scopo del Modello 6

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura 6

2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi “strumentali” 8

2.5. I principi ispiratori del Modello 8

2.6. Definizione dei principi etici 9

2.7. La procedura di adozione del Modello 9

CAPITOLO 3

Le attività maggiormente esposte alla commissione dei reati indicati nel D. Lgs. 231/2001 10

3.1. Le Attività Sensibili di BANCASAI 10

CAPITOLO 4

L’Organismo di Vigilanza di BANCASAI 12

4.1. Individuazione dell’Organismo di Vigilanza 12

4.2. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza 12

4.3. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale 14

4.4. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie 15

4.5. Verifica sull’adeguatezza del Modello 16

CAPITOLO 5

Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie 17

5.1. Principi Generali 17

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni 17

5.3. Ambito di applicazione 17

5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti 18

5.5. Sanzioni per i Dirigenti 18

5.6. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale 19

5.7. Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni 19

CAPITOLO 6

Formazione e diffusione del Modello	20
6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti	20
6.2. La comunicazione iniziale	20
6.3. La formazione	20
6.4. Informativa a Collaboratori, Consulenti esterni e Promotori Finanziari	21

Capitolo 1

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali - ha introdotto nel nostro ordinamento "la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per specifiche tipologie di reato commesse da propri amministratori e dipendenti.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto – come prima si diceva – nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. soggetti apicali) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

La responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il fatto illecito hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La normativa illustrata limita la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie di illecito:

Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 1, cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis, cod. pen.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter, cod. pen.);
- Corruzione per un atto di ufficio (art. 318, cod. pen.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter, cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.);
- Concussione (art. 317, cod. pen.);

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis, cod. pen.).

Reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, cod. civ.);
- Falso in prospetto (art. 2623, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, cod. civ.);
- Aggiotaggio (art. 2637, cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.).

Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo:

- Reati di falsità in monete (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 464 cod. pen.);
- Delitti con finalità di terrorismo previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Reati ed illeciti amministrativi di abuso e di manipolazione di mercato

- Abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 bis, TUF;
- Manipolazione del mercato di cui agli artt. 185 e 187 ter, TUF.

Reati transnazionali

- Reati transnazionali di cui all'art. 3 L. 16 marzo 2006 n. 146.

Ne consegue che nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità “amministrativa” dell'Ente.

1.2. Esenzione dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde degli illeciti sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi (onere della prova) di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.lgs. 231/2001).

L'effettiva ed efficace adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, non solo prelude al beneficio dell'esenzione da responsabilità, ma comporta, altresì, la limitazione delle sanzioni erogabili quando anche si fosse concretamente realizzato uno degli illeciti di cui al D. lgs. 231/2001.

L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" specificamente calibrato sui rischi di illecito cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

La Banca non sarà, dunque, assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione dell'illecito e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Banca, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

Capitolo 2

Adozione del Modello da parte di BANCASAI

2.1. Il ruolo e le attività di BANCASAI

BANCASAI è una banca multicanale – facente parte del Gruppo Fondiaria Sai – che oltre a prestare servizi bancari (conti correnti, mutui, prestiti) offre alla clientela una gamma di prodotti per la gestione del risparmio (fondi comuni, sicav, fondi di fondi e gestioni patrimoniali) in grado di soddisfare ogni esigenza di investimento del patrimonio.

Proprio in ragione delle diverse attività esercitate, BANCASAI intende procedere – sulla base di quanto già previsto dalla Capogruppo Fondiaria Sai - all'attuazione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali nonché la tutela della posizione e dell'immagine acquisita sulle piazze finanziarie.

2.2. Funzione e scopo del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a BANCASAI di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma di migliorare anche la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione degli illeciti.

I principi contenuti nel presente Modello mirano, da un lato, a determinare la piena consapevolezza nel potenziale autore di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da BANCASAI perché contraria alle norme deontologiche cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a BANCASAI di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione dell'illecito stesso.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei Dipendenti, nei membri degli Organi Sociali, nei Collaboratori e nei Consulenti esterni che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ed alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze rilevanti per BANCASAI.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello viene accompagnata da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le linee guida fondamentali elaborate dal Consiglio di Amministrazione, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

a) Mappatura delle Attività Sensibili

Alla mappatura delle Attività Sensibili si è pervenuti previo esame della documentazione aziendale (organigramma – che individua aree, direzioni e i responsabili delle relative funzioni - attività tipiche della società, procedure aziendali, ordini di servizio, disposizioni organizzative etc.) ed effettuazione di una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi aziendali e del controllo sugli stessi.

Detta ricognizione ha permesso di individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare – almeno in astratto – la eventuale commissione di reati.

b) Rilevazione delle criticità e analisi delle procedure esistenti

L'Organismo di Vigilanza di BancaSai dovrà, periodicamente, procedere a verificare le modalità di gestione delle attività sensibili e la tenuta delle procedure di controllo aziendale.

La valutazione delle procedure di controllo già esistenti all'interno dell'organizzazione aziendale e la definizione di eventuali implementazioni permetterà, infatti, di accertare se nell'ambito delle Attività Sensibili individuate esiste:

separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi;

chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

presenza di regole etico – comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;

verifica dell'adeguata “proceduralizzazione” dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili;

presenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;

presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico – logici ai dati ed ai beni aziendali.

c) Implementazione del Modello

Sulla base della ricognizione effettuata e delle criticità rilevate, l'Organismo di Vigilanza suggerirà le azioni che BANCASAI dovrà intraprendere per perfezionare l'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) al fine di mantenerlo adeguato ai canoni richiesti dal D. Lgs. 231/2001, nonché le verifiche che dovrà attuare (controllo ex post) al fine di accertare e constatare il funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali.

Ai fini dell'implementazione del Modello è, dunque, necessario:

identificare l'Organismo di Vigilanza (OdV) attribuendo specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

definire le attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

definire ed applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

d) Struttura del Modello di organizzazione e gestione

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale “ e da più “Parti Speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. lgs. 231/2001.

- La Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello.

- La Parte Speciale – 1 – denominata dei “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste, ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001.
- La Parte Speciale – 2 – denominata dei “Reati Societari” si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25 ter del D. lgs. 231/2001.
- La Parte Speciale – 3 – denominata dei “Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo” si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25 bis e quater del D. lgs. 231/2001.
- La Parte Speciale – 4 – denominata “Reati ed illeciti amministrativi di abuso e di manipolazione di mercato” si applica per le tipologie specifiche di reati previste dall’art. 25 sexies D. lgs. 231/2001 e agli illeciti amministrativi introdotti dalla menzionata legge Comunitaria 2004.
- La Parte Speciale – 5 – denominata “Reati transnazionali” si applica per le tipologie specifiche di reati definite dall’art. 3 L. 16 marzo 2006 n. 146.

2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali

Nell’ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell’attività di mappatura, BANCASAI ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione degli illeciti richiamati dal D.Lgs.231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite - ove ritenuto opportuno - le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di illeciti;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l’attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e dei flussi finanziari.

2.5. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda (rilevati nel corso dell’analisi) in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle Attività Sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, BANCASAI ha individuato:

- 1) il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fondiaria – Sai;
- 2) il Codice Etico allegato al Modello;
- 3) il Sistema disciplinare e sanzionatorio di cui al Modello;
- 4) lo Statuto sociale;
- 5) le Linee Guida ABI;
- 6) il Codice di Autodisciplina;
- 7) le norme inerenti il sistema amministrativo-contabile di Gruppo;
- 8) le comunicazioni e circolari aziendali;

- 9) Il Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (D. lgs. n. 385/1993);
- 10) il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D. Lgs n. 58/1998) e relativo Regolamento Consob di attuazione (n. 11522/1998);
- 11) le disposizioni normative e regolamentari di settore.

2.6. Definizione dei principi etici

BANCASAI, ha definito principi etici ai quali intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di illecito previste dal D. Lgs. 231/2001, ed ha adottato il Codice Etico che viene allegato al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di liceità, correttezza e trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, trasparenza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico di Fondiaria - Sai, anche se, il Modello, considerata la peculiarità delle attività sensibili rilevate all'interno di BANCASAI, abbia portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che BANCASAI riconosce come propri – in quanto già adottati dalla Capogruppo Fondiaria Sai - e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro (dipendenti, organi aziendali, collaboratori, consulenti esterni di BANCASAI) che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne, peculiari all'attività esercitata da BANCASAI, dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della banca, possano comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

2.7. La procedura di adozione del Modello

In considerazione del fatto che la Capogruppo Fondiaria – Sai ha provveduto ad adottare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo e che Banca Sai non solo è soggetta a controllo di diritto ex lege da parte di Fondiaria – Sai, ma anche a direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e ss del codice civile, il Consiglio di Amministrazione di BANCASAI, conformandosi ai principi generali dettati dalla Capogruppo, e nell'ottica di prevenzione della commissione degli illeciti previsti dal Decreto, ha deciso di procedere all'adozione di un proprio Modello.

Parallelamente, il Consiglio di Amministrazione di BANCASAI, ha aderito ai principi generali espressi nel Codice Etico di Fondiaria Sai.

Pertanto in coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- i. i principi informativi del Modello sono stati comunicati dalla Capogruppo Fondiaria Sai alla controllata BANCASAI;
- ii. BANCASAI provvederà ad adottare con delibera del Consiglio di Amministrazione il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo - informandosi ai sopra menzionati principi – ed istituirà un proprio Organismo di Vigilanza;
- iii. il Modello adottato da BANCASAI verrà comunicato alla Capogruppo.

Capitolo 3

Le attività maggiormente esposte alla commissione dei reati indicati nel D. Lgs. 231/2001

3.1. Le Attività Sensibili di BANCASAI

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, BANCASAI è giunta all'individuazione delle Attività a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e della normativa sopravvenuta.

Dall'analisi svolta gli illeciti nei quali potrebbero ricadere le attività sensibili individuate sono i seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari;
- Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo;
- Reati ed illeciti amministrativi di abuso e di manipolazione di mercato;
- Reati transnazionali.

Si riportano le principali attività sensibili individuate, le quali saranno oggetto di dettagliata analisi nelle relative Parti Speciali.

a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale – 1 –)

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (partecipazione a gare ad evidenza pubblica – stipulazione contratti etc.);
- Gestione contenzioso giudiziale;
- Gestione del Personale;
- Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 626/94;
- Gestione dei contratti di sponsorizzazione per eventi patrocinati da Enti Pubblici;
- Gestione dei finanziamenti (nazionali e/o comunitari) per la realizzazione di corsi di formazione;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;

Inoltre, potrebbero ricadere in tale tipologia di reati le attività di:

- Gestione collocamento di strumenti finanziari (fondi comuni di investimento – GPM – GPF);
- Gestione rapporti rete di vendita;
- Gestione ricezione e trasmissione di ordini;
- Gestione servizi bancari (conto correnti – servizi Tesoreria Enti Pubblici etc.);
- Gestione finanziamenti (mutui – leasing – prestiti personali etc.)
- Gestione degli adempimenti antiriciclaggio.

b) Reati Societari (Parte Speciale – 2 –)

- Formazione del bilancio e tenuta delle scritture contabili;
- Gestione degli adempimenti fiscali;

- Gestione rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale;
- Gestione delle relazioni e comunicati ufficiali per il mercato e gli investitori;
- Gestione partecipazioni;
- Gestione rapporti con gli azionisti;
- Gestione adempimenti antiriciclaggio;
- Redazione prospetto informativo;
- Definizione del budget economico;
- Gestione spese di rappresentanza;
- Gestione segnalazioni Organi di Vigilanza.

c) Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo (Parte Speciale – 3 –)

- Gestione di denaro di possibile provenienza illecita;
- Gestione dei mezzi di pagamento.

d) Reati ed Illeciti amministrativi di abuso e di manipolazione di mercato (Parte Speciale – 4 –)

- Abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 bis del TUF;
- Manipolazione del mercato di cui agli artt. 185 e 187 ter del TUF.

e) Reati transnazionali (Parte Speciale – 5 –)

- Reati transnazionali di cui all'art. 3 L. 16 marzo 2006 n. 146.

L'Organismo di Vigilanza di BANCASAI, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali – in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività della banca – sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

Capitolo 4

L'Organismo di Vigilanza di BANCASAI

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si configura come un organo "dell'Ente", ma da esso indipendente ed operante con stabilità e continuità d'azione in coordinamento con gli altri organi societari (nonché con gli omologhi organismi di Gruppo), dai quali riceve periodiche comunicazioni ed informative. Quale organo dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo" da esercitarsi nei confronti di tutti i Dipendenti della società, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei Collaboratori e dei Consulenti esterni di BANCASAI.

Passando all'analisi dei requisiti oggettivi, si deve osservare che i dettami espressi dal D. Lgs. 231/2001 parlano di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca – relativamente alla conduzione e all'esito delle verifiche - direttamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato.

L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare verifiche, richiedere informazioni ai dipendenti e collaboratori, anche esterni della società, svolgere indagini, effettuare ispezioni, accedere sia a locali sia a dati, archivi, documentazioni e, in quest'ottica, si coordina oltre che con gli altri organi sociali anche con gli eventuali servizi di sicurezza dell'Ente, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Il dovere di informativa - concepito come importante strumento di controllo e prevenzione - impedisce di esercitare indebite influenze nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, favorendo, al contrario, la creazione di rapporti improntati sulla massima disponibilità e collaborazione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza deve provvedere a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, dotandosi di apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

Inoltre, per garantire il corretto assolvimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è conferita autonomia finanziaria.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di BANCASAI e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale mista e il relativo incarico è stato affidato al Dott. Alberto Marras, all'Avv. Marco Cardia e all'Avv. Fausto Rapisarda.

4.2. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza

Nonostante il maggiore significato che in termini normativi vanno assumendo il Gruppo e la Capogruppo, considerata l'attività di direzione e coordinamento svolta da quest'ultima – vigono all'interno dei gruppi societari, così come prescrivono il codice civile e le leggi specifiche, i principi dell'autonomia e della responsabilità proprie di ciascuna società.

Stante al dettato normativo vigente, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo e i relativi Organismi di Vigilanza, di cui al D. Lgs. 231/2001, dovranno formalmente essere propri e distinti per ciascuna società del Gruppo.

Tuttavia, si potrà comunque dare luogo a rapporti di assistenza, di collaborazione e di coordinamento che dovranno essere concertati tra l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e quelli delle singole società del Gruppo.

In particolare, potrebbero prevedersi dei flussi informativi tra l'Organismo di vigilanza di BANCASAI e l'Organismo della Capogruppo, al quale, a scadenze determinate ed, in ogni caso, qualora si verificano fatti rilevanti, dovranno essere trasmessi specifici report informativi.

Ciò posto, si osserva che all'Organismo di Vigilanza di BANCASAI è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte dei destinatari: Dipendenti, Organi Sociali e, nei limiti ivi previsti, Collaboratori, Consulenti esterni e Fornitori di BANCASAI;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza di BANCASAI è affidato il compito di:

- attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo. Si osserva, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, tenendo conto del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da BANCASAI, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello, predisponendo, a tal uopo, idonea documentazione organizzativa interna - necessaria ai fini del funzionamento del Modello stesso - che illustri in maniera compiuta le istruzioni nonché eventuali chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei protocolli e nei piani di azione per il sistema

di controllo. In particolare all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni effettuate, anche con riferimento ai piani di azione eventualmente predisposti e devono essere messi a sua disposizione gli aggiornamenti della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del presente Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di cui al Decreto 231, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i vari Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del presente Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- indicare al Consiglio di Amministrazione il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- chiedere o farsi assistere – qualora lo reputi opportuno – da consulenti ed esperti in materia finanziaria, contabile o altro settore tecnico in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture, direzioni e funzioni;
- monitorare in collaborazione con il Responsabile della funzione Risorse Umane l'aggiornamento del sistema disciplinare e sanzionatorio.

4.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

E' inoltre previsto un periodico scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Comitato di Controllo Interno ed il Collegio Sindacale.

Parimenti l'Organismo di Vigilanza potrà avere periodici scambi di notizie con la Società di Revisione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente o dall'Amministratore Delegato con congruo anticipo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione di BANCASAI un report scritto in merito all'attività svolta (indicando in particolare, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, gli eventuali aggiornamenti della mappatura dei processi sensibili e dei relativi rischi, ecc.) e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il reporting ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a BANCASAI, sia in termini di efficacia del Modello;
3. le proposte di miglioramento.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo medesimo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si consulta con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Amministrativa (per esigenze di interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali, ecc.);
- con la funzione Organizzazione di Gruppo (per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili); (n.b.: verificare)
- con la funzione Risorse Umane per la formazione del personale ed i procedimenti disciplinari;

con le altre funzioni competenti per:

- a) gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- b) il controllo dei flussi finanziari;
- c) i rapporti con la rete distributiva;
- d) ogni altra attività di volta in volta interessata.

4.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza verrà informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, Organi Sociali, Fornitori, Collaboratori e Consulenti esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di BANCASAI, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta tramite invio di messaggio di posta elettronica alla casella organismodivigilanza.bancasai@bancasai.it dell'Organismo di Vigilanza che è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante;
- gli interventi dell'Organismo di Vigilanza di BANCASAI, in ordine agli eventuali provvedimenti da adottare a seguito delle segnalazioni ricevute, devono essere concertati con l'Organismo di Vigilanza di Fondiaria – Sai.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni, anche officiose, di cui al punto precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza a cura della funzione e/o direzione aziendale di BANCASAI interessata, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i 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 all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione di BANCASAI eventuali modifiche/integrazioni da apportare all'elenco sopra indicato.

4.5. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da BANCASAI in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate, nonché delle attività di sensibilizzazione degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori e dei Consulenti esterni rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

L'attività svolta è sintetizzata in un report annuale al Consiglio di Amministrazione; nel caso siano rilevate aree di criticità l'Organismo di Vigilanza esporrà nel piano relativo all'anno di esercizio successivo i miglioramenti da attuare.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza, sotto questo ulteriore profilo, prevede:

- a) la rilevazione delle criticità e l'analisi delle procedure esistenti ;
- b) la stesura di un piano di azioni nel quale vengono indicate e suggerite le azioni che BANCASAI dovrà intraprendere;
- c) la implementazione delle azioni suggerite nonché il monitoraggio del Modello onde verificarne il funzionamento e l'adeguatezza.

Capitolo 5 Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie

5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231, gli Enti devono dotarsi di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione e gestione.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al Decreto 231, ledendo il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra BANCASAI ed i “portatori di interessi”, può comportare quale conseguenza, l’applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall’eventuale esercizio dell’azione penale da parte dell’autorità giudiziaria. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l’eventuale giudizio espresso in sede penale.

BANCASAI, in conformità ai principi generali elaborati dalla Capogruppo e alle disposizioni codificate nel codice civile agli artt. 2497 – 2497 sexies, in tema di direzione e coordinamento societario, ha affidato al proprio Organismo di Vigilanza la competenza a proporre l’irrogazione di sanzioni disciplinari.

L’Organismo di Vigilanza di BANCASAI - quale organismo operante a livello periferico presso una controllata - è tenuto, ai sensi delle disposizioni normative da ultimo citate, a relazionarsi ed a coordinarsi con l’Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria - Sai.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l’entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L’eventuale proposta di irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall’instaurazione del procedimento e/o dall’esito del giudizio penale dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell’irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l’elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell’Ente, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate - a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata - nei confronti del personale di BANCASAI, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione.

5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa. Le proposte sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dagli articoli dal 26 al 29 del CCNL.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

- a) **Rimprovero verbale da** irrogarsi in caso di violazione di lieve entità delle procedure interne aziendali o in caso di comportamenti ritenuti non conformi alle prescrizioni del presente Modello.
- b) **Richiamo per iscritto** da irrogarsi nel caso in cui la condotta vietata costituisca ipotesi meno grave di reato, come nel caso di violazione del dovere di informazione e nel caso di violazione dei criteri di correttezza, lealtà e reciproco rispetto nei rapporti tra dipendenti.
- c) **Sospensione dalla retribuzione e dal servizio** per un massimo di 10 giorni da irrogarsi – come per le ipotesi richiamate al punto sub b) - nel caso in cui la condotta vietata costituisca ipotesi meno grave di reato.
- d) **Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello** da irrogarsi nel caso di comportamenti che possono costituire, relativamente ai dipendenti, una grave forma di inadempimento rilevante ai fini del licenziamento. Le condotte sanzionate, in tal caso, riguardano le ipotesi di: a) abuso di potere; b) violazione dei principi di trasparenza, correttezza e liceità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione; c) utilizzo improprio di finanziamenti o contributi concessi dallo Stato o dalla Comunità Europea; d) falsità nei bilanci, nelle relazioni e nei documenti rivolti ai soci o al pubblico; e) falsificazione delle informazioni e delle notizie rivolte alla comunità finanziaria e alla platea degli investitori; f) attribuzione di azioni o quote sociali per somme inferiori al loro valore nominale; g) operazioni straordinarie: riduzione di capitale, fusioni o scissioni con altre società tali da causare un danno ai creditori medesimi; h) ripartizione di utili o di acconti non effettivamente conseguiti; i) finanziamenti illeciti per la commissione di reati con finalità di terrorismo o di eversione; l) partecipazione ad associazioni con finalità eversiva e di terrorismo.

5.5. Sanzioni per i Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni - codificate nel presente Modello di organizzazione e gestione - da parte dei Dirigenti potrà comportare, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, l'irrogazione di sanzioni disciplinari consistenti nella lettera di richiamo in caso di violazioni di lieve entità - come sub indicato alla lett. b) - o dar luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazioni di grave entità - come quelle da ultimo sub indicate alla lett. d).

In queste ultime ipotesi la società avrà diritto anche al risarcimento dei danni eventualmente patiti. Nel caso in cui, invece, le violazioni commesse dai Dirigenti di BANCASAI costituiscano condotta meno grave ovvero integrino esclusivamente ipotesi di tentativo, l'Organismo di Vigilanza può proporre sanzioni consistenti nella sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni.

5.6. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del D. Lgs. 231/2001, nell'attuale organizzazione dell'Ente sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale ed i Dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potranno procedere anche alla revoca con effetto immediato della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto in posizione apicale nonché, per i dirigenti, all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 6.5.

5.7. Misure nei confronti di Collaboratori e Consulenti esterni

Nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome e per conto di BANCASAI, ivi compresi i Consulenti esterni, valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello di organizzazione e gestione, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto a) dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, e b) dalle stesse circolari aziendali la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

Capitolo 6

Formazione e diffusione del Modello

6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

BANCASAI si impegna a far conoscere il presente Modello a tutto il personale dipendente della società e a tutti coloro che a vario titolo – direttamente o indirettamente - agiscono in nome e per conto di BANCASAI.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e diffusione del Modello di organizzazione e gestione, la formazione e l'informativa verso il personale, sono gestite dalla competente funzione aziendale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, ed in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria – Sai.

L'attività di formazione e di informazione coinvolge tutto il personale dipendente presso BANCASAI, ivi compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione e la conoscibilità delle disposizioni e degli obblighi previsti dal D. Lgs. 231/2001.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello di organizzazione e gestione è comunicata a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali di BANCASAI.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al neo – assunto o al neo – agente, il Codice Etico, il Modello di organizzazione e gestione e il D.lgs. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3. La formazione

L'attività di formazione - finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. lgs. 231/2001 - è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, BANCASAI cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- meeting aziendali;
- sito Internet (continuamente aggiornato);
- e-mail ai Dipendenti;
- circolari aziendali;
- protocolli;
- mansionari;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Potranno inoltre essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

6.4. Informativa a Collaboratori e Consulenti esterni

Ai Collaboratori e ai Consulenti esterni, sono fornite da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi - sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza - apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da BANCASAI, sulla base del presente Modello di organizzazione e gestione, sul Codice Etico di Gruppo nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei ai documenti suddetti principi, BANCASAI inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.