

Fondo aggiuntivo Pensioni per il personale del Banco di Sardegna
Iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero 1255

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.231/2001

Parte Generale

Modello approvato da parte del Consiglio di Amministrazione in data 12/09/2012

In vigore dal 12/09/2012

Ultimo aggiornamento: 21/07/2022

Sommario

Definizioni.....	3
PARTE GENERALE.....	4
SEZIONE PRIMA.....	4
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	4
1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	4
1.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa.....	6
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	6
1.4 Fonte del Modello:	7
SEZIONE SECONDA.....	9
Il contenuto del modello di organizzazione e di gestione del Fondo aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna	9
1. ADOZIONE DEL MODELLO	9
Finalità del modello	9
1.1 Obiettivi perseguiti.....	9
1.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni.....	10
1.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	11
1.4 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro.	11
1.5 Destinatari.....	14
1.6 Il Codice etico del Fondo	14
1.7 Diffusione, comunicazione e formazione	15
2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
2.1 Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza	16
2.2 Risorse finanziarie e remunerazione	18
2.3 Verifica dei requisiti	18
2.4 Cause di sospensione.....	18
2.5 Temporaneo impedimento	19
2.6 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	19
2.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	21
2.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	22
2.9 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001	22
2.10 Aggiornamento del Modello, raccolta e conservazione delle informazioni.....	23
3. SISTEMA DISCIPLINARE	24
3.1 Principi generali	24
3.2 Comunicazione violazione e procedimento di comminazione delle sanzioni	24
3.3 Sanzioni applicabili al Personale	25
3.4 Misure nei confronti degli organi sociali	26
3.5 Sanzioni applicabili ai collaboratori esterni e alle società esterne.....	27

Definizioni

Ente, Fondo o Fondo pensione: il Fondo aggiuntivo Pensioni per il personale del Banco di Sardegna.

Organi sociali: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci del Fondo, nonché i loro componenti.

Esponenti del Fondo pensione: Amministratori, sindaci, Direttore-Responsabile, dipendenti, collaboratori e liquidatori del Fondo pensione.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Azienda sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

Dipendenti: personale della Società e personale accolto in distacco, indipendentemente dal livello e grado di inquadramento.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Funzioni fondamentali: la funzione di Revisione Interna, la funzione di Controllo Rischi e la Funzione Attuariale così come definiti e previsti dal D.L. 252/2005 Art. 5-bis.

Modello: modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm. adottato da parte del Consiglio di Amministrazione del Fondo.

Destinatari: si intendono i soggetti a cui è rivolto il presente Modello e, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza.

Aree a rischio: aree di attività del Fondo pensione nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione di reati e di illeciti.

Codice etico: codice adottato dal Fondo pensione ai sensi delle previsioni del D.Lgs. 231/2001 contenente i valori essenziali, gli standard di riferimento e le norme di condotta, nonché i principi cui devono essere orientati i comportamenti di coloro che agiscono per conto e nell'interesse del Fondo.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo del Fondo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Enti: persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Illeciti Amministrativi: si intendono gli illeciti previsti dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005 che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Reati: i reati che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa del Fondo.

Parte Generale: la parte del Modello nella quale sono fissate le generali regole di condotta e le procedure che il Fondo deve osservare nella propria operatività generale.

Parte/i Speciale/i: le parti del Modello che individuano e regolano i processi delle Aree a rischio nei cui ambiti possono essere commessi reati ed Illeciti Amministrativi.

Principi di Comportamento: i principi indicati nelle varie Parti Speciali a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento dei compiti di cui alla rispettiva parte Speciale.

Protocolli: i principi, le regole e le modalità operative delineate nelle varie Parti Speciali a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività ivi indicate.

Pubblica Amministrazione: gli organi e gli uffici dello Stato, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, incluse le Autorità di Vigilanza sotto il cui controllo è posto il Fondo.

Sistema Disciplinare: l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di Comportamento ed i Protocolli contenuti nel Modello.

TUF: D.Lgs. 58/98 e successive modificazioni ed integrazioni.

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 Maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongano appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e- allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata *"quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente"* (relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale - Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società e degli enti nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Con formulazione ampia e pluricomprendente, il Decreto indica i destinatari della normativa - assoggettabili al regime sanzionatorio dallo stesso previsto - e richiama espressamente alcune esclusioni, che assumono carattere derogatorio rispetto alla regola generale.

I destinatari del Decreto sono gli enti forniti di personalità giuridica, con l'estensione dell'ambito applicativo ai soggetti privi della personalità giuridica, ma rientranti nella categoria delle società e delle associazioni (art.1, com.2).

Un'eccezione alla regola generale è costituita dall'art.25-ter, che si applica, attesa la natura dei reati ivi richiamati (cosiddetti reati societari) alle sole società.

Il quadro descrittivo è completato con l'indicazione espressa dei soggetti a cui non si applicano le disposizioni del Decreto: si tratta dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art.1, com.3).

In particolare, il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività. In particolare il D. Lgs. 231/2001, all'art.9, prevede una serie di sanzioni che possono essere suddivise in quattro tipi:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio delle attività;
 - sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di un'autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato (art.5, com.2).

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

1. *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali).
2. *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una "colpa da organizzazione", intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Specifiche disposizioni (artt. dal 28 al 33) sono state dettate dal legislatore per le ipotesi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

1.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa

Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.Lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa - per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001 - anche a numerosi altri reati ed illeciti amministrativi.

Segnatamente, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai reati/illeciti elencati dal D.lgs 231/01, come di seguito riportati:

- 1) Reati contro la P.A e il suo patrimonio. (artt.24 e 25):
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24-bis)
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art.24-ter)
- 4) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- 5) Delitti contro l'industria ed il commercio (art.25-bis. 1)
- 6) Reati societari (art.25-ter)
- 7) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art.25-quater)
- 8) Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)
- 9) Delitti contro la personalità individuale (art.25-quinquies):
- 10) Abusi di mercato (art.25-sexies)
- 11) Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art.25-septies)
- 12) Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-octies)
- 13) Reati di indebito utilizzo e falsificazione dei mezzi di pagamento diversi dai contanti (art.25-octies.1)
- 14) Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies)
- 15) Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-decies)
- 16) Reati Ambientali (art. 25 undecies)
- 17) Delitto di impiego di cittadini di stati di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies)
- 18) Reati transnazionali (L.146/2006)
- 19) Reati di istigazione al razzismo e xenofobia (Art.25 terdecies)
- 20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giochi e scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies)
- 21) Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies)
- 22) Reati di Contrabbando (art.25 sexiesdecies)
- 23) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)
- 24) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici Art. 25- duodevices)

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal decreto, l'ente non risponde qualora provi che:

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

- le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di Vigilanza

L'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente stesso aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi di cui all'art.6 (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'ente, mentre nel caso disciplinato dall'art.7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità grava sull'accusa.

L'adozione del modello - che costituisce la misura della diligenza definita dal legislatore - rappresenta per l'ente la possibilità di escludere la propria responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità nell'ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D. Lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- 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 ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.4 Fonte del Modello:

Per espressa previsione legislativa (art. 6 comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In relazione a quanto sopra è da rilevare che Assoprevidenza non ha redatto alcuna linea guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa espressamente riferiti ai Fondi Pensione.

Pertanto per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione il Fondo aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001.

SEZIONE SECONDA

Il contenuto del modello di organizzazione e di gestione del Fondo aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna

1. ADOZIONE DEL MODELLO

Finalità del modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione del Fondo Aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna di dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa dell'ente, che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il Personale che svolge la propria attività presso l'Ente (dal management ai soggetti subordinati) sia tutti i collaboratori esterni e i partners commerciali alla gestione trasparente e corretta dell'ente, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il Personale che svolge la propria attività presso il Fondo aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna e a tutti coloro che con l'ente collaborano o hanno rapporti d'affari, che l'ente condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il Personale che svolge la propria attività presso l'Ente e i collaboratori e partners esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili all'ente nel caso di commissione di reati;
- garantire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'ente mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti.

1.1 Obiettivi perseguiti

Come accennato in precedenza il Fondo, ritenendo che l'attività dallo stesso svolta richieda un'alta sensibilità e attenzione nell'assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza anche al fine di tutelare la propria immagine e di rafforzare la fiducia dei propri aderenti, ha ritenuto conforme alla propria politica – anche al fine di portare a compimento le attività necessarie per l'adeguamento del sistema dei controlli interni adottato a quanto previsto dal Decreto – procedere all'adozione del presente Modello.

Nello specifico le finalità perseguite dal Consiglio di Amministrazione con l'adozione del Modello sono:

- dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento e di procedure che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001 ed alle successive modificazioni intervenute, sia in termini di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi, che in termini di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni;

- promuovere e valorizzare in via continuativa una cultura etica orientata alla responsabilizzazione, in un'ottica di trasparenza e di correttezza anche nell'ambito della gestione finanziaria.

I Principi di Comportamento e le Procedure (i Protocolli) si integrano con le altre procedure, con l'organigramma e con il sistema di attuazione dei poteri già esistenti nell'ambito del Fondo.

Tra le finalità del Modello vi è anche quella di sviluppare la consapevolezza dei Destinatari che operano nell'ambito dei processi a rischio di poter incorrere in illeciti che comportano sanzioni sia a carico degli stessi, sia a carico del Fondo.

1.2 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

Nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti, in quanto idonei a valere come misure di prevenzione degli illeciti penali nelle Aree a rischio.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare l'attuazione e la formazione delle decisioni, nonché ad effettuare il controllo sull'attività del Fondo stesso, il FAP ha individuato:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno
- il sistema sanzionatorio.
- Il sistema delle segnalazioni.

Le regole, le procedure e i principi non riportati nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere col Fondo, sono tenuti a rispettare.

In particolare, il FAP dispone di un sistema di controllo interno improntato a segregazione delle funzioni e delle responsabilità. In particolare, taluni servizi sono assegnati, mediante contratto di servizio, al Banco di Sardegna (sistema informativo nonché i dipendenti distaccati), a Previnet S.p.a. (servizi amministrativi) e ad altri outsourcer esterni (Unipolsai per il patrimonio in gestione separata, Depobank quale attuale banca depositaria per il comparto non garantito, Dr. Alessandro Fiori per la Funzione Controllo Rischi, Studio Carnà per la Funzione di Revisione Interna, D.ssa Micaela Gelera per la Funzione Attuariale). Per quanto attiene le attività svolte direttamente dal FAP, i processi sono strutturati in modo segregato mediante un sistema di autorizzazioni successive. Inoltre, è previsto un controllo sistematico sull'attività degli outsourcer, sia esterni che del Gruppo. I processi, infine, sono tracciabili e le evidenze correttamente archiviate, in modalità informatica e cartacea.

Gli obiettivi del sistema di controllo sono i seguenti:

- assicurare la separatezza tra funzioni operative e di controllo;
- assicurare il rispetto delle strategie aziendali;
- assicurare il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi gestionali;
- garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- garantire la conformità delle operazioni alla legge, alla normativa di vigilanza, alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

Per il perseguimento di siffatti obiettivi, il sistema dei controlli interni deve tendere ad enfatizzare i seguenti aspetti:

- identificazione, misurazione e monitoraggio adeguato di tutti i rischi assunti;
- attività di controllo ad ogni livello operativo;

- creazione di sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo;
- registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
- monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori dall'inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi o derivanti da eventi esterni.
- Verifica delle eventuali segnalazioni esterne (whistleblowing) con relativa istruttoria ed esito

1.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di due Parti, la Parte Generale, e una Parte Speciale:

La Parte Generale, articolata in due sezioni è volta ad illustrare sia le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001, sia l'impatto e i riflessi che lo stesso ha sul sistema dell'ente nonché ai suoi contenuti: dall'adozione, alla individuazione delle attività a rischio, alla definizione del Modello Organizzativo qui descritto, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale definisce nello specifico tutte le fattispecie di reato contenute nel D. Lgs. 231/2001, e ritenute suscettibili di "profili di rischio", con la definizione delle aree a rischio, delle relative procedure e profili soggetti a istruzioni o verifica dell'Organismo di Vigilanza nonché i principi e le modalità di attuazione e di comportamento del medesimo OdV formalizzati appunto nel presente Modello.

1.4 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro.

Si è provveduto ad individuare e ad identificare un Modello comunque rispondente alle concrete situazioni, ossia attività e strutture organizzative dell'Ente e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in esse, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.Lgs. 231/2001.

In altri termini, il Modello è stato "ritagliato" sulle concrete situazioni e strutture organizzative e quindi sui rischi di reato prospettabili in esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è, quindi, sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività realizzata nonché la coerenza con i dettami del d.lgs.231/2001.

1 fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto con l'esame di tutta la documentazione ufficiale disponibile presso l'Ente e relativa a:

- Statuto;
- Organigramma e funzionigramma;
- Regolamento di Attuazione dello Statuto;
- Ordini di servizio;
- deleghe e procure;
- Regolamenti operativi, Modello Organizzativo e procedure formalizzate;
- sistema sanzionatorio esistente;
- contrattualistica rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività dell'Ente, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate mediante l'analisi delle aree a rischio e delle attività ad esse connesse rilevando nelle varie attività quali profili di rischio potessero appunto configurarsi ai fini del D.Lgs 231/2001.

Siffatta analisi, definita nella "parte Speciale", del Modello Organizzativo, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascun comparto, rappresenta i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Le Parti Speciali sono finalizzate al presidio delle attività nel cui ambito sussiste il rischio significativo di commissione dei Reati e/o Illeciti Amministrativi di seguito indicati:

- ***Parte Speciale A: reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio, corruzione e istigazione alla corruzione tra privati e delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;***
- ***Parte Speciale B: reati societari,*** ad esclusione degli art. 2626-2629 cod. civ., art. 2632 cod. civ.: nella stessa parte speciale verranno motivate le esclusioni indicate;
- ***Parte Speciale C: reati di falsità di monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indebito utilizzo di apparecchiature e/o falsificazione per mezzi di pagamento diversi dai contanti:*** le ipotesi in cui si possano verificare la commissione di illeciti penali sono limitate, ma si è ritenuto ugualmente opportuno esporre i delitti nella parte speciale C. Sono invece esclusi dal Modello il reato di cui agli articoli 473 c.p. ("Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali") e 474 c.p. ("Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi"), in quanto trattasi di fattispecie criminose che implicano lo svolgimento di attività del tutto estranee rispetto all'operatività del Fondo.
- ***Parte Speciale D: Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:*** anche se la responsabilità del Fondo Aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna in relazione a tali reati appare solo astrattamente ipotizzabile, si ritiene ugualmente opportuno illustrare gli stessi nella parte speciale D;
- ***Parte Speciale E: Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore;***
- ***Parte Speciale F: abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;***
- ***Parte Speciale G: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;***
- ***Parte Speciale H: reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;***
- ***Parte Speciale I: reati ambientali;*** Si ritiene di poter escludere dal Modello i reati di cui agli Art. 727-bis c.p., Art. 733-bis, c.p., Art. 452-quinquies, sexies e octies c.p. nonché ai reati del C.A. facenti capo al D.Lgs. 3 aprile 2006 n.152 Art. 137 c.2, c.3, c.5, C.13, Art. 258 c.4, Art. 259 c.1, Art.260 c.1, c.2, Art. 260.bis, Art. 279 c.5, alla Legge 7 febbraio 1992 n. 150 Art. 1 c.1, c.2, Art.2 c.1, c.2, Art.6 c.4, Art. 3 bis c.1, alla Legge 28 dicembre 1993, n. 549 Art.3 c.6, nonché il D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202 Art.8.1 c.1, c.2, Art.9 c.1, c.2, c.3, come ulteriormente specificato nella Parte Speciale I in quanto implicano lo svolgimento di attività che sono del tutto estranee rispetto all'operatività del Fondo.
- ***Parte Speciale J: reati tributari.***

Sulla base delle analisi effettuate, non sembra sussistano profili di rischio rispetto alle "famiglie" di reato di seguito indicate:

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001), in quanto implicano lo svolgimento di attività che sono del tutto estranee rispetto all'operatività del

Fondo. Inoltre, appare in concreto improbabile costituire, nonostante i controlli delle competenti Autorità, un fondo pensione in funzione o quale strumento di un'associazione a delinquere;

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001), in quanto implicano lo svolgimento di attività commerciale o industriale del tutto estranea rispetto all'operatività del Fondo;
- reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1, D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, in quanto si rileva che il Fondo non dispone di rapporti di lavoro dipendente e/o assimilabili in via diretta, operando tramite lavoratori distaccati dal Banco di Sardegna e rapporti di consulenza con liberi professionisti contrattualizzati in forma non vincolante per quanto attiene orari e modalità di lavoro.
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/2001);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.Lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices, D.Lgs. 231/2001).

Si ritiene che le fattispecie di reato richiamate dagli artt. 24-ter, 25-bis., 25-quater.1, 25-quinquies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25- sexiexdecies, 25-septies, 25-duodevices del D.Lgs. 231/2001 e dall'art. 10 L. 146/2006 non presentino profili rilevanti all'interno delle attività del fondo.

In particolare, in relazione all'art. 10 L. 146/2006 che estende la responsabilità degli enti agli artt. 416, 416- bis c.p., art. 291-quater D.P.R. 43/73 e art. 74 D.P.R. 309/90, si precisa che si esclude fin d'ora l'ambito di applicazione delle citate norme al Fondo pensione per due motivi:

- i delitti devono essere posti in essere da un gruppo criminale organizzato: in concreto è di difficile realizzazione costituire, nonostante i controlli delle competenti Autorità, un fondo pensione in funzione o quale strumento di un'associazione a delinquere.
- ai sensi dell'art. 3 della L. 146/06, il delitto deve presentare il carattere della transnazionalità, ossia i delitti posti in essere dal gruppo criminale organizzato devono essere commessi:
 - in più di uno Stato;
 - in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
 - in uno Stato ma con effetti sostanziali in un altro;
 - in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività delittuose in molteplici Stati.

Nondimeno, tali illeciti si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice Etico.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si sono poi identificati i soggetti (Destinatari) responsabili della gestione delle attività al fine di verificare i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato, nonché le attività a carico dell'Organismo di Vigilanza. Tale attività è stata quindi trascritta nel Modello Parte Speciale.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a delimitare le metodologie operative e i principi procedurali specifici per le fattispecie a rischio ai fini del D.Lgs 231/2001, nonché a definire le raccomandazioni e le ipotesi di intervento dell'Organismo di Vigilanza con le relative modalità, trascritte anch'esse nella "Parte Speciale".

V fase: definizione dei protocolli

Per ciascun comparto in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è dunque definito un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e nel sistema di prevenzione del rischio.

Il protocollo del Modello Organizzativo è ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale e operativo soggetto a profili di rischio, onde sia possibile risalire alla catena operativa che ha guidato la decisione.

Il siffatto protocollo decisionale illustrato nel Modello Parte Generale e Parte Speciale è documento ufficiale dell'Ente e in regime di vigenza, rendendo quindi obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

1.5 Destinatari

Il Modello, nelle sue due parti è indirizzato ai componenti degli organi sociali, a tutto il Personale che svolge la propria attività presso l'Ente che, in particolare, si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto dell'Ente e dal personale che occupa posizioni subordinate (lavoratori subordinati, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto qualora presenti), opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello stesso, secondo le modalità pure indicate dal presente.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione al Fondo Aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna per la realizzazione delle proprie attività, ossia che, nei limiti del rapporto in essere, operano su mandato o per conto del Fondo Aggiuntivo Pensioni per Personale del Banco di Sardegna o sono comunque legati a questo da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione della commissione dei reati, ovvero che appaiano maggiormente a rischio in relazione al grado di subordinazione (da intendersi quale sottoposizione, a qualsiasi titolo, alla direzione o alla vigilanza dell'Ente).

Il rispetto del Modello, così come specificato e definito nella Parte Speciale è altresì garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del Modello nello svolgimento della prestazione contrattualizzata.

1.6 Il Codice etico del Fondo

Contestualmente all'adozione del Modello, il Fondo ha predisposto un Codice etico che contiene i principi rappresentativi della filosofia ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse del Fondo.

1.7 Diffusione, comunicazione e formazione

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, avvalendosi delle strutture del Fondo stesso, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello e promuove, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti ed alle integrazioni successive.

L'attività di formazione – finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del D.Lgs. 231/2001, dei Principi di Comportamento e dei Protocolli – è articolata in relazione alla qualifica dei Destinatari, al livello di rischio dell'Area di riferimento in cui operano, all'aver o meno essi funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione del Fondo.

Il Fondo ha organizzato una serie di incontri formativi allo scopo di rendere edotti i Destinatari dell'esistenza delle regole comportamentali, dell'importanza del loro rispetto e della sensibilità che deve esistere e crescere verso questi strumenti di organizzazione e che aggiornino gli stessi sulle novità ed integrazioni della normativa.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Struttura e composizione dell'organismo di vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6 comma 1 d.Lgs. 231/2001 prevede anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Conformemente al dettato normativo, si decide di qualificare l'OdV come una "funzione", espressamente istituita dal Consiglio d'Amministrazione e dotata di elevata ed effettiva indipendenza rispetto alla gerarchia sociale, riconoscendola quale entità autonoma.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione del FAPBDS, ha deciso sull'adozione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale e mista, ritenendo che:

- *l'OdV non possa che beneficiare dall'apporto di componenti interni ed esterni al Fondo e provenienti da aree diverse, i quali, per la specifica attività svolta, si caratterizzino per l'indipendenza gerarchica e funzionale. La diversificazione delle competenze dei singoli e l'eterogeneità delle funzioni contribuiscono ad alimentare la dialettica, quale presupposto per decisioni meditate e consapevoli;*
- *la rappresentanza dei membri interni permette all'OdV di avvalersi di approfondite conoscenze sulla gestione operativa del fondo;*
- *la composizione mista permette di tenere fermo il requisito della continuità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza.*

Stanti le suddette considerazioni, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 22 Settembre 2014, ha disposto che, a far data dal prossimo rinnovo, l'OdV debba essere costituito da tre componenti effettivi, individuati come segue:

- *il Presidente (individuato in un Consigliere non esecutivo, ossia privo di funzioni delegate, ed indipendente, ossia privo di rapporti economici con l'Ente, ovvero individuato in un componente esterno con adeguate competenze maturate in materia di vigilanza ai fini 231/2001);*
- *un secondo componente da individuare tra le figure "competenti" in materia in un esterno per il quale non sussistano le cause di ineleggibilità disposte dall'art. 2399 c.c., applicabile, per effetto del doppio richiamo di cui all'art.2409 octies decies c.c., anche agli amministratori, ovvero in un componente il Collegio Sindacale del Fondo.*
- *un terzo componente scelto fra il personale operativo del Fondo.*

L'ODV opera con autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione.

L'organismo di Vigilanza dura in carica lo stesso periodo nel quale permane in carica il Consiglio che lo ha designato.

I componenti decadono nel caso in cui sopravvengano motivi di ineleggibilità come sotto individuati.

Inoltre possono essere revocati solo per inadempimenti gravi, come di seguito precisati, del proprio mandato con delibera all'unanimità del Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'OdV è, altresì, condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- *Trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;*
- *Trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art.2382 del C.C.;*

- Essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della L. 27 dicembre 1956 n.1423 e della L. 31 maggio 1965, n.575 e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- Aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- Per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n.267 (legge fallimentare);
- Per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del C.C.;
- Per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore ad un anno;
- Per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un diritto in materia tributaria;
- 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;
- Aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione,, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Aver svolto attività di amministrazione, direzione o controllo in forme pensionistiche complementari per imprese operanti nel settore bancario, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria o di liquidazione coatta amministrativa;
- Aver svolto attività di amministrazione, direzione o controllo in altre imprese sottoposte a fallimento o a procedure equiparate.
-

I componenti dell'OdV possono essere revocati solo per giusta causa. A tal proposito, per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- Una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico;
- L'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art.6,comma 1, lett. d). D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero di sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- L'accertamento, successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito analoga qualifica in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art.63 del D.Lgs. 231/2001), le sanzioni previste dall'art.9 del predetto decreto, per illeciti commessi durante la loro carica, le sanzioni previste dall'art.9;
- L'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione dell'Ente incompatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
- Gravi ed accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- Assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

2.2 Risorse finanziarie e remunerazione

Il CdA annualmente assicura all'ODV, tramite apposita previsione di un budget, la disponibilità delle risorse finanziarie per far fronte a 'piccole spese'.

Nel caso l'ODV ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione, formulerà una richiesta motivata di integrazione al CdA;

Di tali risorse economiche l'ODV potrà disporre in piena autonomia, fermo restando l'obbligo di rendiconto al CdA.

Il Presidente e gli altri componenti hanno diritto, per la partecipazione alle riunioni dell'OdV, alla medesima remunerazione prevista nello Statuto per i componenti il Collegio Sindacale (un gettone di presenza). Lo stesso trattamento verrà riconosciuto, al solo Componente esterno, in caso di eventuali partecipazioni dell'OdV alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

2.3 Verifica dei requisiti

L'Organismo di Vigilanza verifica, entro trenta giorni dalla nomina, la sussistenza, in capo ai propri componenti effettivi e supplenti, dei requisiti richiesti, sulla base di una dichiarazione resa dai singoli interessati, comunicando l'esito di tale verifica al Consiglio di Amministrazione.

L'infedele dichiarazione da parte del componente dell'Organismo ne determina l'immediata decadenza da tale funzione.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di norme regolamentari che disciplinino il suo funzionamento.

2.4 Cause di sospensione

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di membro dell'OdV l'accertamento, successivo alla nomina, di aver ricoperto analoga carica in seno a società o enti nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art.63 del D.Lgs. 231/2001) le sanzioni di cui all'art. 9 del predetto decreto, per illeciti commessi durante la vigenza della loro carica.

I componenti dell'OdV debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione in oggetto.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi della suddetta causa, provvede a dichiarare la sospensione dalla carica di componente dell'OdV.

La decisione in merito all'eventuale revoca dei membri sospesi, deve essere oggetto di deliberazione del consiglio di Amministrazione.

Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

2.5 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgono cause che impediscano, in via temporanea, ad un membro dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o di assolverle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a denunciare il legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle riunioni dell'organismo o alla specifica deliberazione cui il conflitto si riferisca, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A mero titolo esemplificativo, costituiscono causa di temporaneo impedimento la malattia e l'infortunio che si protragga oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'OdV.

Qualora, invece, il suddetto ultimo limite non venisse rispettato, il Consiglio di Amministrazione disporrà l'integrazione temporanea dell'OdV, nominando nella prima seduta utile un numero di membri corrispondente a quello di coloro che si trovano in condizioni di impedimento, il cui incarico avrà durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento abbia una durata superiore ai sei mesi, prorogabile di ulteriori sei, di deliberare la revoca dei componenti per i quali si siano verificate le cause di impedimento.

2.6 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

L'adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- Effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali modifiche del modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- verificare su base periodica le attività, al fine di garantire la corretta individuazione di quelle a rischio e la loro eventuale integrazione
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere necessarie all'aggiornamento del Modello;

- proporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base di siffatta attività, le modifiche al Modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'espletamento degli indicati compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili di siffatte aree;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Inoltre nello svolgimento delle proprie attività l'OdV può:

- Richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, relativi alle attività a rischio, agli amministratori, alla Direzione ed agli organi di controllo dell'Ente, nonché alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto dell'Ente;
- Sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio formulando, qualora fosse necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali integrazioni ed adeguamenti che si dovessero rendere necessari in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno e delle modalità di svolgimento dell'attività dell'Ente;
 - sopravvenute modifiche legislative al D.Lgs. 231/2001, quali ad esempio l'introduzione di nuove fattispecie di reato;
- Definire e curare il flusso informativo al fine di essere costantemente aggiornato dai soggetti che operano per conto dell'Ente, allo scopo di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- Attuare un efficace flusso informativo che permetta di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia ed all'osservanza del Modello;
- Verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Chiedere ed ottenere informazioni dalle società esterne che collaborano con l'Ente;
- Promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/2001, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- Promuovere e coordinare le iniziative finalizzate ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto del Fondo Aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna;
- Fornire pareri in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;

- Formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- Segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo all'Ente e proporre le eventuali conseguenti sanzioni;
- Verificare l'idoneità del sistema disciplinare.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali si avvale l'OdV stesso a qualsiasi titolo, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle funzioni (fatte salve le attività di reporting al Consiglio di Amministrazione).

I membri dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui entrino in possesso, in particolare su relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello; si astengono dal ricevere ed utilizzare informazioni riservate per fini non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità alla vigente normativa in materia e, in particolare, in conformità al D.Lgs. 196/2003 ("Codice Privacy") e al successivo GDPR 679/2016.

2.7 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta annualmente direttamente al Consiglio di Amministrazione dell'Ente e al Collegio Sindacale.

In rapporto a siffatti organi costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, agli associati.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione e eventualmente al Collegio sindacale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'eventuale modifica o miglioramento del Modello, mediante una relazione scritta;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche attuate;
- ai provvedimenti disciplinari ed alle sanzioni eventualmente applicate;
- alle attività pianificate per le quali non si è potuto procedere, evidenziandone le relative motivazioni;
- il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Direttore dell'Ente e/o alle Funzioni Fondamentali definite dall'Ente medesimo.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi dell'Ente per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

2.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D. Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

Il Fondo riconosce all'O.D.V. l'accesso a tutte le informazioni rilevanti o di interesse, e segnala allo stesso ogni nuovo appalto o contratto di lavoro assegnato a collaboratori esterni.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali, su tutto il personale e sulle società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione al Fondo Aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna Spa.

In particolare, gli organi sociali tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il Personale che svolge la propria attività presso l'Ente, i collaboratori esterni, le società esterne che collaborano con il Fondo aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna devono riferire tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati e illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte di tutti coloro che operano a nome o per conto dell'Ente dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza, nonché ogni violazione o presunta violazione del Modello o dei protocolli di cui abbiano avuto notizia, ed in ogni caso, tutti i fatti o comportamenti o situazioni con elementi di criticità e che potrebbero esporre l'Ente alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001. Tale specifica è altresì concretamente definita nella Parte Speciale del Modello.

A tali fini l'OdV istituisce un canale di comunicazione che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Modalità e tempistiche del flusso informativo all'Organismo di Vigilanza potranno essere regolamentate più in dettaglio dallo stesso OdV.

In qualsivoglia caso eventuali segnalazioni e reclami possono essere inviati anche in forma anonima all'OdV sia per raccomandata indirizzata all'Organismo di Vigilanza del FAPBDS, Via IV Novembre 27, 07100 Sassari, sia per posta elettronica all'indirizzo odv@fapbds.it.

2.9 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o whistleblower) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, 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, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 3 "Sistema Disciplinare".

2.10 Aggiornamento del Modello, raccolta e conservazione delle informazioni

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello - espressione di una efficace attuazione dello stesso - compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto appunto previsto nel medesimo.

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta raccolta da parte dell'OdV deve essere conservata per un periodo di 10 anni in un apposito archivio, fatti salvi gli obblighi generali di riservatezza e di privacy.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D. Lgs. 231/2001, è necessario che il modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che l'Ente debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal d.Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In caso di adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni, si chiarisce che, in conformità alle disposizioni vigenti, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controverse 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.

3.2 Comunicazione violazione e procedimento di comminazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela avrà inizio dopo che gli Organi aziendali Competenti abbiano ricevuto la comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala il mancato rispetto delle regole stabilite nel Modello.

L'OdV ha, infatti, l'obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione, ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo l'OdV deve valutare se si è effettivamente verificata la violazione del Modello.

In caso positivo dovrà segnalare la violazione agli Organi Aziendali competenti. In particolare, nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, a seguito delle verifiche svolte, individui un comportamento sanzionabile:

- in capo a dirigenti, quadri ed impiegati: deve informare senza indugio il Direttore Generale;
- in capo ad Amministratori e al Direttore Generale: deve informare senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione: deve informare senza indugio gli altri amministratori e il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo ai Sindaci effettivi: deve informare senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo al Presidente del Collegio Sindacale: deve informare senza indugio gli altri sindaci e il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- in capo a collaboratori esterni: deve informare senza indugio il Direttore Generale.

Il Direttore Generale avvia il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della condotta censurata per le categorie dei dirigenti, quadri, impiegati e per i collaboratori esterni; le sanzioni disciplinari e/o le misure di tutela nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni e/o le misure di tutela nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e nei confronti del Presidente del Collegio Sindacale sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione congiuntamente al Collegio Sindacale.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del Codice Civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300 - Statuto dei Lavoratori;
- del CCNL del settore del Credito;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Chi irroga la sanzione ha l'obbligo di informare, tramite copia documentata del provvedimento, l'Organismo di Vigilanza.

La Direzione e l'Organismo di Vigilanza verificano l'effettiva esecuzione della sanzione applicata

3.3 Sanzioni applicabili al Personale

I comportamenti tenuti dal Personale che svolge la propria attività presso il Fondo aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli adottati dall'Ente;
 - la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
 - la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;
- costituiscono illeciti disciplinari.

In proporzione alla gravità

degli illeciti verranno applicate le sanzioni di seguito indicate.

Nel caso le predette violazioni riguardino personale del Banco di Sardegna S.p.A. addetto al Fondo, vengono investite della questione anche le competenti funzioni del Banco di Sardegna S.p.A. (Gruppo BPER).

a) Rimprovero verbale:

- Lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del modello stesso;
- Tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei propositi, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- Mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- Omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- Ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- Inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'Ente ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- Violazione delle prescrizioni del modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001.

e) Licenziamento per giusta causa:

- Comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.4 Misure nei confronti degli organi sociali

Nel caso di violazioni del Modello, nonché nel caso di violazione delle misure a tutela dei whistleblower o ancora, nel caso di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, che, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge:

- dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli eventuali emolumenti;
- revoca dell'incarico.

3.5 Sanzioni applicabili ai collaboratori esterni e alle società esterne

Il Fondo Aggiuntivo Pensioni per il Personale del Banco di Sardegna intrattiene con terzi rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

L'attività di comunicazione del Modello deve essere indirizzata anche ai terzi che operano nell'ambito delle attività valutate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La violazione da parte dei partners, dei consulenti e collaboratori esterni o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente, delle prescrizioni indicate nel Modello, ovvero la commissione da parte dei predetti dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, comporterà, in proporzione alla gravità delle infrazioni, l'adozione delle seguenti sanzioni:

- contestazione scritta;
- sospensione dell'esecuzione del rapporto contrattuale;
- recesso unilaterale dal contratto per giusta causa;
- in ogni caso, richiesta risarcimento dei danni.