

Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA.....	6
STRUTTURA DEL MODELLO	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI CATEGORIA.....	9
Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.....	9
Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive modificazioni.....	9
Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	11
Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo	14
Le sanzioni.....	14
La normativa di categoria	16
2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO.....	17
2.1 La scelta della Fondazione	17
2.2 Approccio metodologico adottato.....	17
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	19
3.1 Finalità del Modello.....	19
3.2 Codice Etico e Carta delle Fondazioni.....	19
3.3 Destinatari del Modello	20
3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello	20
4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	21
4.1 Sistema di principi etici.....	22
4.2 Sistema organizzativo.....	22
4.3 Sistema autorizzativo.....	22
4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari.....	23
4.5 Programma di informazione e formazione.....	23
4.6 Sistema disciplinare	24
4.7 Sistema di Procedure operative.....	24
4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici	24
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
5.1 Identificazione Requisiti dell'OdV	26
5.2 Identificazione dell'OdV	26
5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....	27
5.4 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca	27
5.5 Funzioni dell'OdV	29
5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	30
5.7 Reporting dell'OdV	32
5.8 Conservazione delle informazioni.....	33
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	34
6.1 Comunicazione iniziale.....	34
6.2 Formazione del personale	34

7.	SISTEMA DISCIPLINARE	35
7.1	Violazioni del Modello	35
7.2	Misure nei confronti dei dipendenti.....	37
7.3	Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure	39
7.4	Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Consiglio di Amministrazione e dei membri dell'OdV	40
7.5	Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori coinvolti nelle Attività Sensibili.....	41

DEFINIZIONI

“Appaltatori”	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i prestatori d’opera che abbiano stipulato un contratto con la Fondazione e di cui questa si avvale nei Processi/Attività Sensibili
“Autorità di Vigilanza”	Il Ministero dell’Economia e delle Finanze.
“Direttore”	Il Direttore della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca
“Processi/Attività Sensibili”	L’insieme di attività ed operazioni dell’Ente, organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
“Codice Etico”	Codice etico adottato dalla Fondazione.
“Collaboratori”	I collaboratori della Fondazione ivi compresi i lavoratori “stagionali”, a progetto, interinali/ somministrati.
“Consulenti”	Soggetti non dipendenti della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca che agiscono in nome e/o per conto di Fondazione Cassa di Risparmio Lucca sulla base di un mandato o di un altro rapporto di consulenza, tecnica, o professionale nei Processi/Attività Sensibili.
“Control and Risk Self Assessment”	L’attività di analisi dei rischi di commissione di reati ai sensi del Decreto rispetto alle Attività e/o ai Processi Sensibili, condotta dalla Fondazione per la redazione del presente Modello.
“Dipendenti”	Ai fini del presente Modello, i dipendenti ed i dirigenti della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca.
“Fornitori”	I fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze), di cui la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca si avvale nell’ambito dei processi sensibili.
“Decreto”	Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e ss.mm.
“Delega”	L’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
“Destinatari”	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli Organi Statutari della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca ed i loro componenti, i Dipendenti, i Collaboratori, gli Appaltatori e i prestatori di opere e servizi, i Fornitori, i Consulenti, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate (si veda anche par. 3.3).
“Enti partecipati, controllati	

o collegati"	Gli enti (società strumentali, fondazioni, associazioni comitati) ai quali la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca partecipa.
"Organi Statutari"	Convenzionalmente, ai soli fini del presente Modello, si intendono l'Organo di Indirizzo, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti, ed esclusa l'Assemblea dei Soci.
"Modello"	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.
"OdV"	L'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.
"Process Owner"	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nell'Attività Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.
"Procura"	Il negozio giuridico unilaterale con cui la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
"Reati"	Le fattispecie di reato considerate dal Decreto
"Fondazione o Ente"	Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, con sede legale in Lucca, Via San Micheletto n.3
"Società conferitaria"	La Società destinataria dei conferimenti ex legge 218/1990 (Cassa di Risparmio di Lucca S.p.A. ora Banco Popolare Società Cooperativa)
"DPP"	I Documenti Programmatico Previsionali
"Linee Guida"	Le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione e controllo ex D. Lgs. 231 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 per come successivamente integrate e modificate

PREMESSA

La Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca (di seguito "Fondazione") rappresenta la continuazione ideale della Cassa di Risparmio di Lucca, sorta con fini di beneficenza ad iniziativa di privati cittadini ed approvata con motu-proprio di Carlo Lodovico di Borbone Duca di Lucca in data 9 luglio 1835.

Essa ottenne il riconoscimento del suo primo statuto e la legale denominazione di Cassa di Risparmio di Lucca in data 11 febbraio 1837.

La Cassa di Risparmio di Lucca, in applicazione della Legge 30 luglio 1990 n. 218 e allo scopo di adeguare e rendere più efficiente l'attività bancaria alle accresciute e mutate esigenze della clientela, con atto notarile del 18 maggio 1992, ha conferito l'azienda bancaria alla società per azioni denominata «Cassa di Risparmio di Lucca SpA», chiamata anche Società conferitaria, in conformità con il Decreto n. 435461 del 7 aprile 1992 del Ministro del Tesoro, assumendo quindi la denominazione di «Ente Cassa di Risparmio di Lucca» e mantenendo, nel rispetto delle prescrizioni statutarie e di legge, quei fini di interesse pubblico e di utilità sociale perseguiti dai promotori della Cassa ed affinati nel tempo dai loro successori.

In data 4 ottobre 2000 il Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica ha approvato il nuovo statuto della Fondazione redatto in conformità alla Legge 23/12/1998 n. 461 ed al Decreto Legislativo 17/5/1999 n. 153, acquisendo con stessa decorrenza la natura di persona giuridica privata ed assumendo al contempo la denominazione di «Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca».

La Fondazione, associata all'ACRI (organizzazione che rappresenta le Casse di Risparmio Spa e le Fondazioni di Origine Bancaria) ha peraltro aderito al Protocollo di intesa tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ACRI stessa, siglato in data 22 aprile 2015.

L'Organo di Indirizzo della Fondazione del 30 ottobre 2015 ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato uno specifico organismo, denominato Organismo di Vigilanza, al quale ha conferito i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo.

Successivamente, nel corso del 2020, la Fondazione ha svolto un'attività di *Control and risk self assessment* volta all'aggiornamento del Modello al reato di autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001; ai Reati ambientali, con specifico riferimento ai c.d. eco-reati di cui all'art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001; al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro inserito tra i Delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001; alla nuova formulazione del reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001; ai reati tributari introdotti all'art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dalla L. 157/2019.

Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dall'Organo di indirizzo il 13.07.2021.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione è costituito da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali" (come meglio specificato *infra*) e dai documenti di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto (Capitolo 1), viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello (Capitolo 2),

successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del Modello, descritte le modalità di intervento e modifica dello stesso (Capitolo 3), le componenti del sistema di controllo preventivo (Capitolo 4), le caratteristiche e il funzionamento dell'OdV (Capitolo 5), le modalità di diffusione del Modello (Capitolo 6) e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello (Capitolo 7).

La Fondazione ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control and Risk Self Assessment* (di seguito anche "CRSA"), con riferimento alle seguenti famiglie di reato:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati e il reato di istigazione alla corruzione tra privati;
- reati in materia di abusi di mercato;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ;
- delitti di criminalità organizzata;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina;
- reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- reati ambientali;
- delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- reati in violazione del diritto d'autore;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- reati tributari¹

riservandosi in un secondo momento di valutare l'estensione di tale CRSA anche ad altre fattispecie di reato richiamate dal Decreto.

Sulla base di tale preliminare valutazione e delle risultanze delle attività di CRSA sono state quindi sviluppate tante "Parti Speciali" dedicate ad ognuna delle suddette famiglie di reato, aventi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascuna Attività Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

Parte integrante del Modello è la documentazione elaborata all'esito delle attività di *Control and Risk Self Assessment*.

¹ Limitatamente alle fattispecie introdotte nel D.Lgs. 231/2001 dal Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, ovvero: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000); c) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000); d) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000); f) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000); g) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI CATEGORIA

Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione

Il D.Lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescindendo da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

Fattispecie di reato individuate dal Decreto e successive modificazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria

e nelle successive integrazioni, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, concernente i reati contro la Pubblica Amministrazione. Sono intervenute le seguenti estensioni: D.L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla L. 23 luglio 2009, n. 99; D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari", in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262; L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"; L. 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"; L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale"; L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato"; L. 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", in seguito modificato in "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" ora rubricato "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio", in seguito ampliato e rubricato "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio" dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186;; L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" in seguito modificato dal D. L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito dalla L. 14 novembre 2019, n. 133, che ha introdotto all'art. 24-bis del Decreto le fattispecie di "ostacolo alla sicurezza nazionale cibernetica" (previste dall'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105); L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; L. 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"; L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria" in seguito rinumerato in art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria" dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121; D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali" in seguito modificato dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" in seguito modificato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161; L. 6 Novembre 2012, n. 190, che ha inserito all'art. 25, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, il nuovo reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità"; L. 27 maggio 2015, n. 69 che ha modificato l'art. 25-ter "Reati societari"; L. 29 ottobre 2016, n. 199 che ha modificato l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale", introducendovi il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"; L. 17 ottobre 2017, n. 161 che ha introdotto all'art. 25-duodecies i "Reati in materia di immigrazione clandestina"; L. 20 novembre 2017, n. 167 che ha introdotto l'art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia"; L. 9 gennaio 2019, n. 3 che ha introdotto, all'art. 25, il reato di traffico di influenze illecite; L. 3 maggio 2019, n. 39 che ha introdotto l'art. 25-quaterdecies "Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse"; D. L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto

l'art. 25-quinquiesdecies "Reati tributari". Da ultimo è intervenuto il d.lgs. n. 75/2020 che ha introdotto all'art. 24 del Decreto il delitto di "frode nelle pubbliche forniture" (art. 356 c.p.); all'art. 25 del Decreto i delitti di "peculato" (artt. 314 e 316 c.p.) e "abuso d'ufficio" (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea; all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto le ulteriori fattispecie di reato cui agli artt. 4, 5 e 10-quater D.Lgs. 74/2000, ove commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro; l'art. 25-sexiesdecies del Decreto avente ad oggetto i delitti di contrabbando (fattispecie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43).

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, ivi incluso il reato di corruzione tra privati e il reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "soggettivi" e "oggettivi".

Il primo criterio "soggettivo" è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento

rilevante tra individuo-autore del reato ed ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in «posizione apicale»**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- **soggetti «sottoposti»**, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato dell'ente, compiono attività nel suo interesse. Assumono, infine, rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

Il secondo criterio "oggettivo" è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività dell'ente o l'ente deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due.

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente ovvero l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, sono risultati che coinvolgono gli interessi dell'ente, senza procurargli un immediato beneficio economico.

L'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

Il Decreto stabilisce anche le condizioni in base alle quali il reato non è rimproverabile all'ente: se - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione e di gestione» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che l'ente risponde del reato solo in caso di mancata adozione del Modello ovvero mancato rispetto di standard doverosi

attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica sbagliata oppure a deficit strutturali dell'organizzazione. Non potendo l'ente esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato.

Affinché il reato non gli sia imputato, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 5);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa dell'ente dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello. All'Organismo di Vigilanza è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel Modello. In particolare, il Decreto assegna all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali, anche attraverso la creazione di flusso informativo interno;
- coordinamento con gli altri organismi dell'Ente dotati di competenze similari;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità dell'ente sia che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso sulla colpevolezza dell'ente e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto dispone che l'ente debba anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'ente deve anche provare una sorta di "frode" interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti, l'ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta di una vera e propria colpa di organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse dell'ente dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente. Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- idoneo, ossia vale a dire solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- se effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure organizzative e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'idoneità del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate dall'ente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione delle attività dell'Ente, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello devono consentire all'ente di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevante per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

1) la sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

2) le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni (estendibile fino a sette anni in relazione ai delitti di corruzione, concussione ed induzione indebita a dare o promettere utilità), ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

3) la confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

4) la pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un Giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare significativamente l'esercizio normale delle attività dell'Ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti ai sensi del Decreto.

La normativa di categoria

Ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del Decreto 231, i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di linee guida di categoria, preventivamente comunicate al Ministero della Giustizia.

L'associazione di categoria cui Fondazione aderisce è l'ACRI (Associazione delle Casse di Risparmio Italiane e delle Fondazioni Bancarie).

Essa non ha provveduto a elaborare vere e proprie linee guida o codici di comportamento da sottoporre al vaglio e all'approvazione da parte del Ministero della Giustizia e, pertanto, utilizzabili da parte degli enti associati ai sensi del citato comma 3 dell'articolo 6 del Decreto 231, pur avendo elaborato un documento di indirizzo intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 -decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni*", rilasciato nel maggio 2003.

Successivamente, nel marzo 2008, l'ACRI ha diramato alle associate un ulteriore studio in materia, frutto dell'attività di un gruppo di lavoro intitolato "*Analisi delle tematiche e riflessi operativi per le Fondazioni*".

Inoltre, l'Assemblea dell'ACRI del 4 aprile 2012 ha approvato la Carta delle Fondazioni, una sorta di codice di riferimento volontario, ma vincolante, di cui le Fondazioni di origine bancaria, con la Mozione approvata al termine del XXII Congresso Nazionale (Palermo 7 – 8 giugno 2012), hanno deciso di dotarsi per disporre di un documento guida che consenta loro di adottare scelte coerenti a valori condivisi nel campo della *governance* e *accountability*, dell'attività istituzionale, della gestione del patrimonio.

Infine, assume rilevanza per la definizione dei sistemi di controllo interno ai fini del Decreto 231, anche il protocollo ACRI-MEF sottoscritto il 22 aprile 2015 e vincolante per la Fondazione.

Ai sensi dei citati Documenti ACRI e di quanto previsto in altre linee guida di categoria quali le Linee Guida di Confindustria, dalla dottrina e dalla prassi e dalla metodologia sviluppata nell'esperienza di altri progetti di adeguamento, è possibile affermare come, in base alla *best practice*, le tappe fondamentali nella costruzione di un modello organizzativo possano essere schematizzate come segue:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore di attività sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'Organo di Vigilanza.

2. PROCESSO DI REDAZIONE DEL MODELLO

2.1 La scelta della Fondazione

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Fondazione ha ritenuto opportuno provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre la scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza della Fondazione di perseguire la propria missione.

La Fondazione ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, al fine di adottare un proprio Modello. Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Fondazione, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Come precisato in precedenza, la Fondazione ha ritenuto di avviare il percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/01 svolgendo le attività di *Control and Risk Self Assessment*, nonché predisponendo e adottando il presente Modello, con riferimento ai reati già citati in premessa.

In particolare, la Fondazione ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che (come confermato, del resto, dai risultati del *CRSA*), apparivano più concretamente configurabili, in considerazione dell'attività e del contesto in cui opera.

La Fondazione si riserva ogni caso di valutare eventuali ulteriori estensioni del *Control and Risk Self Assessment* e la relativa integrazione del Modello, anche ad altre fattispecie di reato previste dal Decreto qualora se ne ravvisi la necessità.

2.2 Approccio metodologico adottato

Il Modello, ispirato alle Linee Guida di Confindustria nella versione del marzo 2014, nonché alla normativa di categoria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Fondazione, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. In particolare, l'articolazione del Progetto è di seguito descritta in sintesi.

La Fondazione ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto organizzativo e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili per la Fondazione.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Fondazione e il contesto funzionale;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo (formalizzato in organigrammi, ordini di servizio, etc. ed articolato in varie funzioni, tra cui la Funzione Internal Audit);
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;

- la modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. istituzionale, finanziaria, di controllo, regolamentare, di rappresentanza, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno dell'Ente per lo svolgimento delle singole attività.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Key Officers*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della predisposizione del presente documento, la Fondazione ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Key Officers* e l'analisi documentale:

- all'identificazione delle Attività Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto ritenuti applicabili per la Fondazione e le possibili modalità attuative dei reati stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle Attività Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. *Control and Risk Self Assessment*) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti potenzialmente illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione;
- all'identificazione delle eventuali carenze e/o ambiti di miglioramento dei presidi di controllo.

La fase conclusiva del Progetto è rappresentata dalla stesura della presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, approvata dall'Organo di Indirizzo della Fondazione in data 13.07.2021.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività di *Control and Risk Self Assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Fondazione. A tal fine, la Fondazione ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo della Fondazione, quali lo Statuto, il Codice etico, il sistema di deleghe e procure, i contratti, nonché gli altri documenti organizzativi, ove esistenti, redatti dalle singole funzioni organizzative.

In particolare i risultati dell'analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili al *Control and Risk Self Assessment*, ivi comprese le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati nell'ambito delle Attività Sensibili, nonché i protocolli specifici individuati dalla Fondazione, sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dal CRSA. **Tale documentazione costituisce presupposto del presente Modello.**

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Fondazione e gli output prodotti nelle diverse fasi del Progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio").

La metodologia descritta nel presente paragrafo è utilizzata per ogni successivo *Control and Risk Self Assessment* svolto in conseguenza dell'estensione del novero dei reati presupposto ritenuti astrattamente configurabili alla Fondazione.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Fondazione sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- introdurre nella Fondazione ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Fondazione (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Ente intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pertanto, non solo consente alla Fondazione di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto 231, evitando l'eventuale applicazione a carico della stessa di rilevanti sanzioni pecuniarie e/o interdittive nel caso di comportamenti devianti compiuti da soggetti qualificati che agiscano nel suo interesse o vantaggio, ma contribuisce anche a migliorare la sua *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Inoltre, l'adeguamento al Decreto 231 si presenta coerente con le precise indicazioni provenienti dall'associazione di categoria e formalizzate nei Documenti ACRI.

3.2 Codice Etico e Carta delle Fondazioni

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico della Fondazione (di seguito "Codice Etico") (Allegato A), della Carta delle Fondazioni (approvata dall'Assemblea dell'Acri il 4 aprile 2012) e con il protocollo ACRI-MEF sottoscritto il 22 aprile 2015.

Il Codice Etico della Fondazione è stato approvato dall'Organo di Indirizzo in data 31 ottobre 2012 e successivamente aggiornato in data 2 febbraio 2017 e in data 07 marzo 2018.

Le prescrizioni del Codice Etico si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D. Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- Il Codice Etico ha lo scopo di definire chiaramente i Principi valoriali ed i Canoni etici che sostengono la Fondazione nello svolgimento delle proprie attività e le conseguenti Regole di condotta che devono essere osservate dalle persone fisiche che operano a vario titolo.
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, in quanto commessi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3.3 Destinatari del Modello

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli Organi statutari ed i loro componenti, ai Dipendenti, ai Collaboratori, agli Appaltatori, ai Fornitori, ai Consulenti, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Ente.

La Fondazione condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Fondazione ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per i Destinatari non appartenenti all'Ente (Appaltatori, Fornitori, Consulenti, Collaboratori), l'Organismo di Vigilanza, sentito il Direttore, identificherà le tipologie di rapporti giuridici ai quali eventualmente applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza proporrà altresì, sentito il Direttore, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni all'Ente, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 7.5.

3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello

Il Decreto prevede che sia l'Organo Dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni Ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, la Fondazione ha individuato nel proprio Organo di Indirizzo (su proposta del Consiglio di Amministrazione) l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello (di seguito anche l'"Organo Dirigente"). Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo Dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Organo di Indirizzo (su proposta del Consiglio di Amministrazione).

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;

- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

E peraltro riconosciuta al Direttore la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.

Di tali modifiche o integrazioni dovranno essere prontamente informati il Consiglio di Amministrazione, l'Organo di Indirizzo e l'OdV.

4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il Modello predisposto dalla Fondazione si fonda e si integra con un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno della Fondazione, con particolare riferimento alle Attività Sensibili delineate dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito descritti:

- **chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività della Fondazione (interni o esterni all'organizzazione);
- **segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- **verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post:** le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- **identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici:** devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare *ex-post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle Attività Sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che deve essere attuato a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree organizzative a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema informativo e di applicativi informatici per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse.

Fatto salvo le prescrizioni del presente paragrafo aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato ritenute rilevanti, si rinvia a ciascuna Parte Speciale per quanto concerne invece i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna Attività Sensibile.

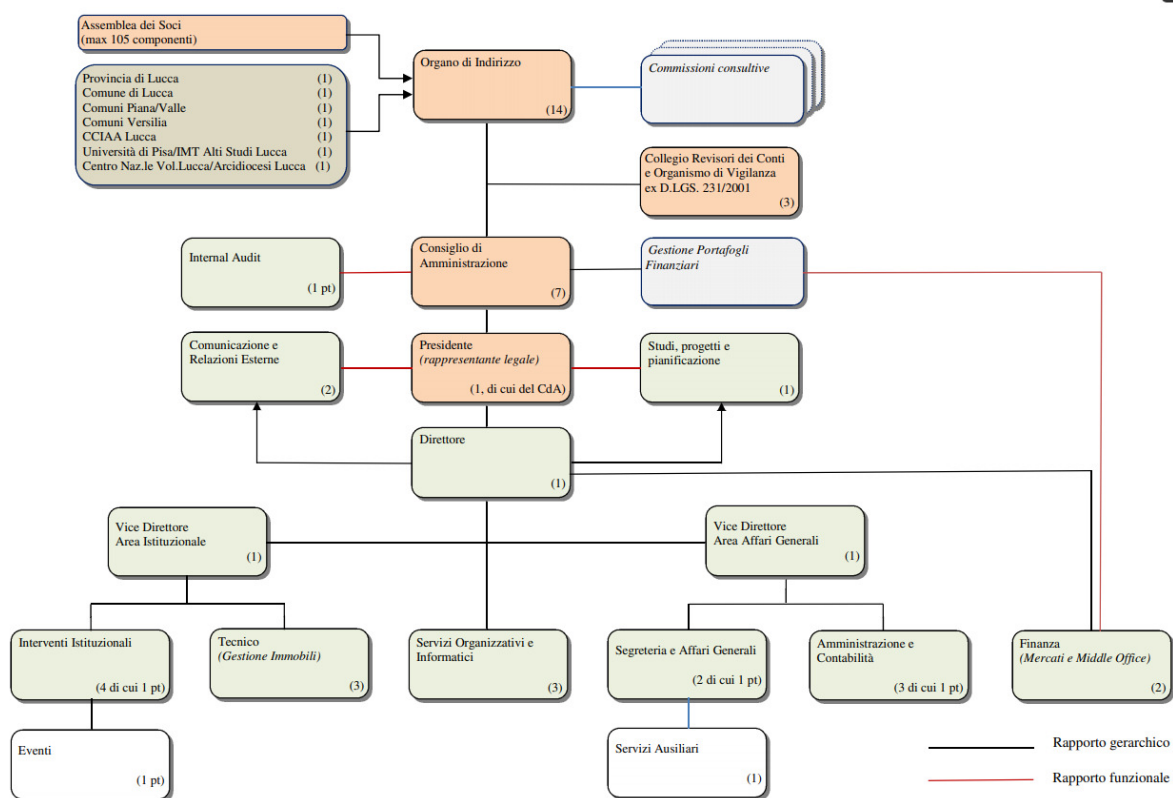
4.1 Sistema di principi etici

La Fondazione ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Appaltatori, Consulenti, beneficiari, nei rapporti con gli Enti partecipati e con la Pubblica Amministrazione. Tali norme sono formulate nel Codice Etico della Fondazione (ALL. A).

4.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Fondazione viene definito attraverso la predisposizione di organigrammi e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (ordini di servizio, *job description*, direttive organizzative interne), che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione organizzativa interna.

Si riporta di seguito l'organigramma della Fondazione aggiornato alla data di approvazione del Modello.



4.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Fondazione, fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi dell'Ente;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- tutti coloro che intrattengono per conto della Fondazione rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

4.4 Sistema di Controllo di gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato dalla Fondazione è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Ente.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto esplicitamente statuisce, inoltre, che il Modello debba "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie, gestita nella Fondazione, è definita sulla base di principi improntati ad una ragionevole segregazione delle funzioni (anche alla luce dell'assetto e dell'articolazione organizzativa dell'Ente), tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, prevedendo l'effettuazione di operazioni finanziarie in linea con i parametri di rischio rendimento approvati dagli Organi Statutari.

4.5 Programma di informazione e formazione

Con specifico riferimento alle attività realizzate nell'ambito delle Attività Sensibili viene previsto e garantito un adeguato programma di informazione e formazione periodico e sistematico rivolto ai Destinatari coinvolti nelle stesse.

Il programma include la trattazione di tematiche di *governance* e di divulgazione di meccanismi operativi e procedure organizzative rilevanti con riferimento alle materie riconducibili alle Attività Sensibili.

Tali attività integrano e completano il percorso di informazione e formazione sul tema specifico delle attività poste in essere dall'Ente in tema di adeguamento al D.Lgs. 231/01 previsto e disciplinato specificamente nei capitoli a ciò dedicati della Parte Generale del Modello.

4.6 Sistema disciplinare

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta dell'Ente e, nello specifico, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è una componente indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso. In merito a tale aspetto si rimanda a quanto ampiamente descritto di seguito nell'ambito del Capitolo 7 del presente documento.

4.7 Sistema di Procedure operative

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto esplicitamente statuisce che il Modello debba *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*.

A tal fine, nella documentazione di *Control and Risk Self Assessment* sono riportate per ciascuna Attività Sensibile, i documenti organizzativi applicabili.

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto delle Attività Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

A tale scopo, i documenti organizzativi applicabili nelle Attività Sensibili garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- chiara formalizzazione di ruoli, compiti e modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentazione e disciplina della separazione dei compiti tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività ed il soggetto a cui è affidato il controllo;
- tracciabilità e formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- adeguato livello di archiviazione della documentazione rilevante.

Tali documenti organizzativi applicabili nelle Attività Sensibili integrano e completano i principi e le regole di condotta, nonché i componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo descritti o richiamati nel presente Modello e sono, quindi, da considerarsi parte integrante dei protocolli organizzativi definiti nel Modello stesso, utili al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4.8 Sistemi informativi ed applicativi informatici

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle Attività Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informatici (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;

- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso;
- meccanismi automatizzati per la gestione di workflow autorizzativi.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione Requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente"* (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *"è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello"*;
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e attività, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;
- **continuità di azione:** la continuità di azione non deve essere intesa come *"incessante operatività"*, né limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività e alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Pertanto l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il CdA nel suo insieme.

5.2 Identificazione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo OdV) è un soggetto che riporta direttamente ai vertici dell'Ente e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni. Può coincidere con il Collegio dei Revisori dei Conti.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo di Indirizzo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo di Indirizzo dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc...).

L'OdV possiede le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti essendo dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali.

La modifica della composizione dell'OdV o l'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo di Indirizzo.

5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dall'Organo di Indirizzo con decisione presa in conformità allo Statuto della Fondazione.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questo resa a verbale dell'Organo di Indirizzo, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte dello stesso, della copia dell'estratto di detta delibera.

L'Organo di Indirizzo provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per l'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo nonché, successivamente, valuta l'adeguatezza della struttura organizzativa dell'OdV e di poteri conferiti.

La durata dell'incarico sarà coincidente con quella dell'Organo di Indirizzo che lo ha nominato ovvero nella diversa durata stabilita nella delibera di nomina.

Il componente dell'OdV potrà dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletto alla scadenza del mandato.

5.4 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'Organo di Indirizzo, con soggetti apicali in genere;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- esercizio di funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;

- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale;
- sottoposizione a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- sottoposizione alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia all'Ente un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), l'Organo di Indirizzo (su proposta del Consiglio di Amministrazione) provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa dell'Ente, mediante un'apposita delibera dell'Organo di Indirizzo presa in conformità allo Statuto.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta all'Organo di Indirizzo; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione dell'Ente incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, l'Organo di Indirizzo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

5.5 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- *ex-ante* (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure interne di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di attività di *Control & Risk Self Assessment*;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni dell'Ente, nonché con gli altri organi di controllo, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni della Fondazione al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Informazioni sulle Attività Sensibili (cfr. par. 5.6).

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento dell'Ente rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive alle diverse strutture dell'Ente, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione dell'Ente che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto con gli esponenti della Fondazione coinvolti nelle Attività/Processi sensibili e con i soggetti preposti dalla Fondazione al controllo interno.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica, sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 5.6 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un "Piano delle Attività" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni, presunte o effettive, del Modello e del Codice Etico (di seguito **Segnalazioni**);

- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni sulle Attività Sensibili**).

Per la disciplina delle Segnalazioni, si rimanda al successivo paragrafo 5.6.1 "Segnalazioni di violazioni (c.d. *whistleblowing*)".

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere riservate tutte le informazioni acquisite.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni della Fondazione nell'attuazione del Modello;
- 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;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (*ivi* compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (*ivi* incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni della Fondazione secondo la propria area di competenza.

Le Informazioni Generali dovranno essere effettuate in forma scritta, anche utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata e debitamente comunicata ai Destinatari del Modello.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i *Process Owner* sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Attività Sensibili" realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* sulla base delle attività di *Control and Risk Self Assessment* condotte.

L'identificazione delle "Informazioni sulle Attività Sensibili" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *Control and Risk Self Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV procederà ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV (ivi incluse l'identificazione/formalizzazione dei *Process Owner* e le Informazioni sopra descritte) in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi sono regolamentati in dettaglio in un'apposita procedura ("Procedura per la gestione dei flussi informativi verso l'organismo di vigilanza ex D.lgs. 231/2001").

5.6.1 Le Segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblowing)

La Fondazione garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente Segnalazioni circostanziate di:

- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, presunte o effettive, del Modello o del Codice Etico adottati dalla Fondazione,

attraverso differenti canali messi a disposizione dalla Fondazione.

Le Segnalazioni disciplinate nel presente paragrafo possono essere anche anonime devono descrivere in maniera circostanziata, oggettiva fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa.

Tali Segnalazioni possono essere trasmesse mediante canali alternativi, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il destinatario di tali Segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della Fondazione.

In particolare, le Segnalazioni disciplinate nel presente paragrafo possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

1. a mezzo e-mail indirizzata all'OdV, tramite casella di posta elettronica dedicata, all'indirizzo: odv@fondazionecarilucca.it;
2. a mezzo posta riservata indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Fondazione presso il domicilio del suo Presidente.

Sono sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto, la Fondazione garantisce comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla Segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate in mala fede. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.

Le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV.

5.7 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'Organo di Indirizzo.

L'OdV, nei confronti dell'Organo di Indirizzo, ha la responsabilità di:

- a) comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- b) comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle Attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- c) segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- d) redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Organo di Indirizzo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto Organo per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'Organo di indirizzo ha la facoltà di trasmettere le comunicazioni previste dalle precedenti lettere al Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello rendendone edotti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori dei Conti della Fondazione. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili delle funzioni medesime un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

5.8 Conservazione delle informazioni

Tutte le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e all'Organo di Indirizzo.

Si precisa, inoltre, che anche la documentazione, prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (*Control and Risk Self Assessment*, ecc.) e raccolta in uno specifico Archivio (di cui al Capitolo 2), è custodita a cura dell'OdV.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili. Con riferimento ai Destinatari non appartenenti all'Ente (Fornitori, Appaltatori, Consulenti, Collaboratori), l'Organo di Vigilanza identificherà le tipologie di rapporti giuridici ai quali eventualmente applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. Si veda in proposito il paragrafo 3.3 del Modello.

6.1 Comunicazione iniziale

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dall'Organo Dirigente alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i Dipendenti dell'Ente ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i Collaboratori, i Fornitori, gli Appaltatori e i Consulenti, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione devono esplicitamente contenere clausole che prevedano la risoluzione del contratto in caso di mancato adempimento del Modello e/o Codice Etico.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello, l'Ente provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che l'Organo Dirigente riterrà opportuno adottare, quali, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Fondazione, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello presso la sede.

6.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza dell'Organo Dirigente che individua le risorse interne od esterne all'Ente cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dall'Ente; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso e dovrà essere previsto un test di apprendimento finale. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Il sistema disciplinare dovrà essere affisso in un luogo accessibile a tutti. La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 ("Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca"), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 7.4).

7.1 Violazioni del Modello

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure o regolamenti della Fondazione richiamate nel Modello;
4. comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo di cui al capitolo 4 della presente Parte Generale;
5. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
 - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato societario e agli abusi di mercato i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli

- specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
- in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
 - in relazione al rischio di commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria, i comportamenti in violazione dei principi generali e delle regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nel successivo paragrafo E.3 della Parte Speciale E;
 - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l’evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di *omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime*, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei paragrafi F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
 - in relazione al rischio di commissione di un delitto di criminalità informatica e in violazione del diritto d’autore, i comportamenti in violazione dei principi generali, regole di condotta e protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;
 - in relazione al rischio di commissione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di condotta e dei protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
 - in relazione al rischio di commissione di un delitto contro la personalità individuale, con specifico riferimento al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di condotta e dei protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;
 - in relazione al rischio di commissione di un reato tributario, i comportamenti in violazione dei principi generali e regole di condotta e dei protocolli specifici di comportamento e di controllo elencati nei successivi paragrafi M.3 e M.4 della Parte Speciale M;
6. un comportamento non collaborativo nei confronti dell’OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall’OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l’assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall’OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
 7. violazione degli obblighi di informazione verso l’OdV indicati nel precedente paragrafo 5.6;
 8. atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la Segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice Etico, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla Segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l’atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere da

- un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel par. 7.4, a seconda della gravità;
9. violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che ha effettuato una Segnalazione ai sensi del paragrafo 5.6.1; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel paragrafo 7.4, a seconda della gravità;
 10. Segnalazioni inviate ai sensi del paragrafo 5.6.1, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per l'Ente;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

7.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare in conformità al Regolamento del personale dipendente adottato con delibera dell'Organo di Indirizzo del 30/04/2004.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione competente della Fondazione l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché del citato Regolamento del personale dipendente, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto;
- c. multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni di lavoro;
- e. licenziamento per mancanze ai sensi del Regolamento del personale dipendente.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la funzione competente della Fondazione terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di **richiamo verbale o richiamo scritto**, secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne o i regolamenti previste o richiamate dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. incorre nel provvedimento della **multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione oraria** il lavoratore che violi più volte le procedure interne o i regolamenti previste o richiamate dal presente Modello o adottati più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni** il dipendente che nel violare le procedure interne o i regolamenti previste o richiamate previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno all'Ente o lo esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dello stesso, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. incorre nel provvedimento di **licenziamento per mancanze** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25 *septies* del Decreto, in ossequio anche a quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento del richiamo scritto il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;
3. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen, all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;

4. incorre nel provvedimento del licenziamento per mancanze il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 cod. pen.² all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del Regolamento del personale dipendente sopra richiamato.

7.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Fondazione aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere all'Organo Dirigente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del Regolamento del personale dipendente e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. censura scritta;
- b. sospensione disciplinare;
- c. licenziamento per giustificato motivo;
- d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Fondazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Ente;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;

² Art. 583 c.p. CircoStanze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori dell'Ente aventi qualifica di 'dirigente' costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati all'Ente da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di Consulenti, Collaboratori ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

7.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Consiglio di Amministrazione e dei membri dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente dell'Ente ovvero di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informerà l'intero Organo di Indirizzo che prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 7.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Organo di indirizzo con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente dell'Ente, ovvero nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Organo di indirizzo, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello si applicherà il **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Ente;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, si applicherà il provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, si applicherà il provvedimento della **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente dell'Ente ovvero del Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'Organo Dirigente terrà sempre informato l'OdV.

7.5 Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori, Appaltatori, Collaboratori coinvolti nelle Attività Sensibili

Ogni violazione posta in essere dai Consulenti, dai Fornitori, Appaltatori, Collaboratori, coinvolti nelle Attività Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi con gli stessi e nei contratti con gli enti partecipati, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.