

FONDO PENSIONE DI PREVIDENZA BIPIEMME

DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. n. 231/2001

Data ultimo aggiornamento: 16 Aprile 2019
Data prima pubblicazione: 3 Marzo 2016

PREMESSA	9
1. PRESENTAZIONE DEL FONDO PENSIONE DI PREVIDENZA BIPIEMME.....	9
Corporate Governance.....	10
Contratti di servizio con la Banca.....	10
2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	10
3. DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO	11
PARTE GENERALE	13
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 (DECRETO 231)	13
Oggetto del Decreto	13
Fattispecie di reato	14
Sanzioni.....	15
Esimente dalla responsabilità amministrativa	15
Leggi in materia di Whistleblowing.....	16
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG)	19
Funzionamento del modello	19
Struttura e componenti	19
L'approccio metodologico.....	21
<i>Metodologia adottata</i>	<i>21</i>
Il Sistema dei poteri e delle deleghe.....	22
<i>Principi</i>	<i>22</i>
Il Sistema sanzionatorio	23
<i>Premessa</i>	<i>23</i>
<i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i>	<i>24</i>
<i>Destinatari e loro doveri.....</i>	<i>25</i>
<i>Principi generali relativi alle sanzioni</i>	<i>25</i>
<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	<i>26</i>
<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....</i>	<i>26</i>
<i>Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma. 1, lett. a) del Decreto.....</i>	<i>28</i>
<i>Misure nei confronti dei Sindaci.....</i>	<i>29</i>
<i>Misure nei confronti di componenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>29</i>
<i>Misure nei confronti dei Soggetti esterni.....</i>	<i>30</i>
Il Piano di comunicazione e formazione	30

La formazione e comunicazione del MOG	30
L'Organismo di Vigilanza	31
Contesto normativo	31
Iter di nomina e di revoca	32
Requisiti essenziali	33
- Autonomia	34
- Indipendenza.....	34
- Professionalità	34
- Continuità d'azione.....	34
Collocazione organizzativa.....	35
Composizione	35
Funzioni.....	36
- Attività di vigilanza e controllo	36
- Attività di monitoraggio dell'osservanza del Codice Etico.....	37
- Attività di aggiornamento del MOG	37
- Reporting nei confronti degli Organi sociali	38
- Gestione dei flussi informativi.....	38
Poteri.....	40
Budget.....	41
Prescrizioni relative alla gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing	42
Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza	42
Nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante	43
Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante	44

PARTE SPECIALE - Reati contro la Pubblica Amministrazione ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto 231

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	45
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	46
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ARTT. 24 E ART. 25 DEL DECRETO 231	46
4. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	49
Area del Fare	49
Area del Non Fare.....	50
5. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	52
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex artt. 24 e 25 del Decreto 231	53

6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	58
PARTE SPECIALE – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati ai sensi dell'art. 24-bis del Decreto 231	59
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.	59
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	60
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-BIS DEL D. LGS. 231/2001	60
4. I DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	60
Area del Fare	61
Area del Non Fare.....	61
5. PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO EX ART. 24 BIS DEL DECRETO 231.....	62
PARTE SPECIALE – Delitti di criminalità organizzata ai sensi dell'art. 24-ter del Decreto 231	63
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE - DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	63
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	64
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-TER DEL DECRETO 231	64
PARTE SPECIALE – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ai sensi dell'art. 25-bis del Decreto 231.....	65
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA.	65
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	66
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-BIS DEL DECRETO 231	66
PARTE SPECIALE – Delitti contro l'industria e il commercio ai sensi dell'art. 25-bis 1 del Decreto 231	67
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....	67
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	68
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 BIS 1 DEL DECRETO 231	68
PARTE SPECIALE – Reati societari ai sensi dell'art. 25-ter del Decreto 231	69
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI.....	69
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	70
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER DEL DECRETO 231	70

4. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER CO. 1, LETT. S-BIS DEL DECRETO 231	72
5. I REATI SOCIETARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	73
Area del Fare	73
Area del Non Fare.....	74
6. I REATI SOCIETARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	75
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-ter del Decreto 231	76
7. I REATI DI CORRUZIONE PRIVATA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	79
Area del Fare	80
Area del Non Fare.....	80
8. I REATI DI CORRUZIONE PRIVATA – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	81
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-ter, co. 1, lett. s-bis del Decreto 231	82
PARTE SPECIALE – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico ai sensi dell’art. 25-quater del Decreto 231	85
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE - REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO	85
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	86
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUATER DEL DECRETO 231	86
4. I REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO DI CUI ALL’ART. 25-QUATER DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	87
Area del Fare	87
Area del Non Fare.....	88
5. I REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	88
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-quater del Decreto 231	89
PARTE SPECIALE – Reati derivanti da pratiche di mutilazione dei genitali femminili ai sensi dell’art. 25-quater 1 del Decreto 231	90
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE - REATI DI MUTILAZIONE DEI GENITALI FEMMINILI.....	90
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	91
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-TER DEL DECRETO 231	91

PARTE SPECIALE – Reati contro la personalità individuale ai sensi dell’art. 25-quinquies del Decreto 231	92
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE.....	92
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	93
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUINQUIES DEL DECRETO 231	93
PARTE SPECIALE – Reati ed illeciti amministrativi di <i>market abuse</i> ai sensi dell’art. 25 sexies del Decreto 231	94
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI DI ABUSI DI MERCATO	94
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	95
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 SEXIES DEL D. LGS. 231/2001	96
4. I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE DI CUI ALL’ART. 25-SEXIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	96
Area del Fare	96
Area del Non Fare.....	97
5. I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	97
Protocolli a presidio dei rischi-reato di cui all’art.25-sexies del Decreto 231	98
PARTE SPECIALE – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell’art. 25-septies del Decreto 231	99
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – I DELITTI CONTRO LA PERSONA	99
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	100
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-SEPTIES DEL D. LGS. 231/2001	100
4. I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI ALL’ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	102
Area del Fare	102
Area del Non Fare.....	103
5. I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	104
Protocolli a presidio dei rischi-reato di cui all’art.25-sexies del Decreto 231	104
PARTE SPECIALE – Reati transnazionali ai sensi del Decreto 231	111
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI TRANSNAZIONALI	111

2.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	112
3.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI AI SENSI DEL DECRETO 231	112
PARTE SPECIALE – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ai sensi dell’art. 25-octies del Decreto 231		
1.	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	113
2.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	114
3.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-OCTIES DEL DECRETO 231	114
4.	I REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE DI CUI ALL’ART. 25-OCTIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	115
	Area del Fare	115
	Area del Non Fare.....	115
5.	REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	116
	Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-octies del Decreto 231	116
PARTE SPECIALE – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore ai sensi dell’art. 25-novies del Decreto 231		
1.	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE	117
2.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	118
3.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-NOVIES DEL DECRETO 231	118
PARTE SPECIALE – Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria ai sensi dell’art. 25-decies del Decreto 231		
1.	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – INDUZIONE A NON RENDERE O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	119
2.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	120
3.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 DECIES DEL D. LGS. 231/2001.....	120
4.	IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	121
	Area del Fare	121
	Area del Non Fare.....	121

5. IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	122
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-decies del Decreto 231	123
6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	123
PARTE SPECIALE – Reati ambientali.....	124
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – I REATI AMBIENTALI	124
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	125
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO 231	125
PARTE SPECIALE – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	126
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	126
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	127
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-DUODECIES DEL D. LGS. 231/2001	127
PARTE SPECIALE – Razzismo e Xenofobia ai sensi dell' art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001	128
1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – RAZZISMO E XENOFOBIA	128
2. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	129
3. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TERDECIES DEL D.LGS. 231/2001	129

PREMESSA

1. Presentazione del Fondo Pensione di Previdenza Bipiemme

Il Fondo Pensione di Previdenza Bipiemme (di seguito, il "Fondo") è un fondo pensione "preesistente" (= istituito prima del 15 novembre 1992) che attua una forma pensionistica a capitalizzazione, con l'obiettivo di erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio.

Vi possono aderire, su base libera e volontaria:

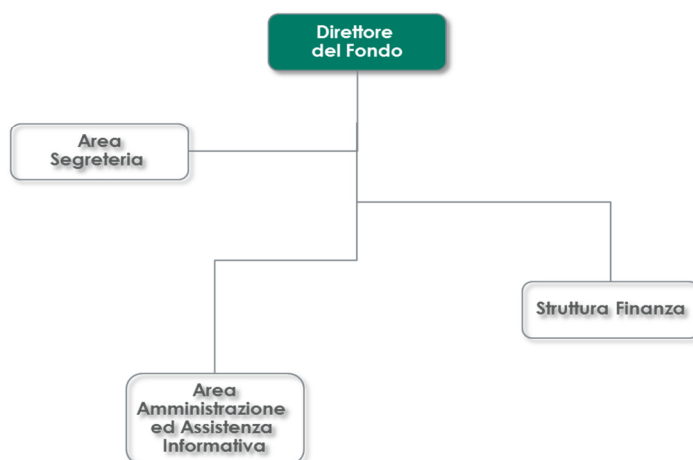
- ✓ tutti i dipendenti della ex Banca Popolare di Milano s.c.a.r.l. in attività di servizio;
- ✓ tutti i dipendenti di tutte le società a suo tempo facenti parte del Gruppo bancario Banca Popolare di Milano, ove siano stati stipulati specifici accordi con le OO.SS. in attività di servizio;
- ✓ tutti i dipendenti assunti a far tempo dal 1° gennaio 2017 presso Banco BPM S.p.A. (di seguito, "la Banca");
- ✓ tutti coloro che siano alle dipendenze di società appartenenti al Gruppo bancario Banco BPM per le quali siano stati stipulati specifici accordi con le OO.SS..

A partire dalla propria adesione, ciascun Associato inizia a costruire la propria pensione complementare, facendo confluire in una posizione pensionistica individuale la sua contribuzione, quella del datore di lavoro ed il TFR.

Tali risorse si rivalutano nel tempo in base al rendimento conseguito dalla gestione finanziaria e generano una prestazione che sarà erogata in forma di pensione complementare, salvo il caso di riscatto.

Corporate Governance

Il Fondo opera nel contesto organizzativo qui di seguito illustrato:



Nel prosieguo del testo l'Area Amministrazione ed Assistenza Informativa sarà denominata "Area Amministrativa".

L'Organo amministrativo del Fondo è costituito dal **Consiglio di Amministrazione**, (di seguito, anche "CdA") composto da 10 Consiglieri, che deve riunirsi almeno sei volte all'anno.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito le seguenti Commissioni:

- Commissione Contabilità e Fiscalità
- Commissione Controlli
- Commissione Finanza
- Commissione Legale.

Contratti di servizio con la Banca

I rapporti tra il Fondo e la Banca sono regolati da un Contratto quadro e da specifici contratti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: in materia di distacco del personale e di comodato d'uso gratuito di beni e immobili) necessari allo svolgimento delle attività facenti capo alla Struttura operativa del Fondo.

2. Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo (D.Lgs.) 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità Amministrazione 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" (di seguito, "Decreto 231") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti suddetti per una serie di reati, qualora questi siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da:

- soggetti in posizione apicale (con funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente)
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.

Il Decreto 231 riconosce come esimente di tale responsabilità la capacità dell'ente di dimostrare:

- ✓ di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "MOG") idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto od ai quali il Decreto stesso è applicabile;
- ✓ di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche "OdV") il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MOG e di curare l'aggiornamento dello stesso.

Qualora venga commesso un reato contemplato o sanzionato dal Decreto 231, il Fondo, se non può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il MOG ed istituito ed attivato l'OdV, si espone al rischio di essere destinatario di sanzioni, di natura pecuniaria ed interdittiva.

In relazione al contesto normativo sinteticamente descritto, il Fondo ha provveduto ad:

- adottare ed attuare un proprio MOG;
- istituire un OdV, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del MOG implementato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del MOG adottato dal Fondo e l'approccio metodologico seguito per la creazione dei componenti stessi.

3. Descrizione del documento

Il documento descrittivo del MOG del Fondo si compone di:

- una **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG e i meccanismi di attuazione dello stesso;
- tante **Parti Speciali** quante sono le famiglie di reato contemplate o sanzionate dal

Decreto.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 231/2001 (Decreto 231)

Oggetto del Decreto

In esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300, entrata in vigore il successivo 15 novembre, l'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, con lo scopo di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e la Convenzione OCSE 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto Legislativo, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, per alcuni reati che siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad es. amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad es. dipendenti non dirigenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha posto in essere il fatto, e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato, o non è imputabile.

L'illecito imputabile all'ente ai sensi del Decreto 231 non consiste infatti in una responsabilità sussidiaria per fatto altrui, bensì in una responsabilità per fatto proprio, che è radicata sulla necessità di poter muovere direttamente all'ente un rimprovero fondato sul fatto che il reato possa considerarsi espressione di una politica aziendale deviante o comunque il frutto di una colpa di organizzazione.

L'ampliamento della responsabilità mira dunque a sanzionare gli enti nel cui interesse o a cui vantaggio gli illeciti sono stati commessi.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono inoltre previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Fattispecie di reato

Il catalogo dei reati contemplati dal Decreto 231, o sottoposti al suo regime sanzionatorio, che configurano la responsabilità amministrativa degli enti ("reati presupposto") ricomprende attualmente:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Reati di falso nummario (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1)
- Reati Societari (art. 25-ter)
- Reati 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 (art. 25-quinquies)
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25-septies)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità o provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)

- Delitti in materia di violazioni 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)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Reati transnazionali (L. 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

Sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati sono, come si è avuto modo di accennare:

- di natura pecuniaria, applicata per quote di valore unitario compreso tra 258 e 1.549 Euro; la sanzione applicabile va da un minimo di cento ad un massimo di mille quote, ossia da un minimo di 25.800 ad un massimo di 1.549.000 Euro;
- di natura interdittiva, applicabili anche in via cautelare, al ricorrere di determinate condizioni:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- confisca del profitto o del prezzo del reato
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un **soggetto apicale**, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- ✓ l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- ✓ le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- ✓ non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Sussiste dunque in capo all'ente una presunzione di responsabilità, dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso.

Tale presunzione può tuttavia essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto 231.

Il Decreto 231 attribuisce un valore discriminante della responsabilità degli enti:

- (i) ai modelli di organizzazione, gestione e controllo ("MOG"), nella misura in cui risultino idonei a prevenire i reati di cui al Decreto stesso e, al contempo,
- (ii) all'adozione ed efficace attuazione degli stessi da parte dell'organo dirigente (nel caso del Fondo, Il CdA).

L'art. 7 del Decreto 231 sancisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi da soggetti sottoposti, se resi possibili dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Leggi in materia di Whistleblowing

Il Decreto 231 contiene, altresì, disposizioni volte alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, l'art. 6, comma 2-bis¹ stabilisce che il MOG deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto 231, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La L. n. 179/2017 in materia di Whistleblowing, a maggior tutela dell'autore di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato, all'art. 3, "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio aziendale, professionale, scientifico e industriale*" stabilisce:

- 1. *nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile;*
- 2. *la disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;*
- 3. *quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del*

¹ Articolo modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di Whistleblowing, G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti sospetti rientra già nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro; conseguentemente, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ad eccezione dei casi in cui l'informazione sia connotata da intenti calunniosi o sorretta da cattiva fede, dolo o colpa grave.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing, è quindi necessaria una puntuale informazione da parte dell'ente di tutto il personale e dei soggetti che con lo stesso collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della legge sul Whistleblowing, si rende dunque necessario introdurre nel MOG un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante e il connesso diritto di quest'ultimo alla riservatezza, nonché l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche previsioni volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)

Funzionamento del modello

Il MOG è un sistema strutturato e organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, finalizzato al diligente e trasparente svolgimento delle attività dell'ente, al fine di prevenire comportamenti idonei ad integrare fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto 231.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto 231, il MOG deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ✓ definire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG;
- ✓ contemplare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG.

Attenendosi all'articolo 6 del Decreto 231 e traendo ispirazione, fra l'altro, anche dalle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria, il Fondo ha definito i principi generali, la struttura e le varie componenti del proprio MOG.

Struttura e componenti

Le principali componenti del MOG del Fondo, nel rispetto delle disposizioni del Decreto 231, sono le seguenti:

- ✓ Codice Etico;
- ✓ Sistema dei poteri e delle deleghe;
- ✓ Protocolli di controllo;
- ✓ Sistema sanzionatorio;
- ✓ Piano di comunicazione e formazione;

- ✓ Organismo di Vigilanza.

Il **Codice Etico** ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione del Fondo, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mira a favorire, da parte dei soggetti in posizione apicale, dei dipendenti, anche distaccati dalla Banca, e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività del Fondo, l'impegno a mantenere una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa.

Pertanto, nel Codice Etico sono riportati:

- ✓ visione, missione, valori etici e principi su cui si basano la cultura e la filosofia manageriale del Fondo;
- ✓ regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle varie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni al Fondo;
- ✓ doveri a carico di ciascun soggetto, in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'OdV;
- ✓ riferimento al sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

Il **Sistema dei poteri e delle deleghe** definisce l'organizzazione interna in termini di struttura, ruoli, responsabilità, schema di poteri deliberativi, autorizzativi e di rappresentanza assegnati.

I **Protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle misure di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili con riferimento alla commissione dei reati previsti o sanzionati dal Decreto 231, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenirne la commissione.

Il **Sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari, con le relative modalità applicative, comminate ai soggetti (apicali, dipendenti, anche distaccati dalla Banca, soggetti esterni) che si rendano responsabili della violazione delle norme del Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni del MOG.

Il Sistema disciplinare stabilisce:

- ✓ il quadro normativo di riferimento, a livello contrattuale e di codice civile, delle sanzioni e relative modalità applicative in caso di illeciti e di comportamenti non corretti di personale dipendente, anche distaccato dalla Banca, dirigente e non dirigente, e di soggetti esterni;

- ✓ le sanzioni per i soggetti apicali, dipendenti -anche distaccati dalla Banca- e dirigenti, e le misure verso i soggetti esterni;
- ✓ le modalità interne di rilevazione, comunicazione e gestione delle infrazioni.

Il **Piano di comunicazione e formazione** si propone di comunicare a tutti i portatori d'interesse le disposizioni del MOG, al fine di conseguire la più ampia conoscenza e condivisione.

Il Piano ha dunque la finalità di sensibilizzare i soggetti apicali e il personale dipendente del Fondo -anche distaccato dalla Banca- attraverso mirati corsi di formazione in merito alla corretta osservanza delle disposizioni del MOG nonché ai rischi di commissione dei reati presupposto ivi previsti.

Il Piano deve prevedere:

- ✓ i programmi informativi e formativi da implementare ed attuare;
- ✓ le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto alle attività di formazione e di comunicazione (es. circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- ✓ i mezzi attraverso i quali testare il livello di comprensione e apprendimento;
- ✓ le modalità di verbalizzazione delle attività formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG adottato e di curarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti organizzativi e della normativa rilevante che interessino il Fondo. Il MOG ne definisce:

- la composizione e le modalità di nomina e revoca, con le cause di ineleggibilità e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa, le funzioni e i poteri;
- il budget.

L'attività dell'OdV è disciplinata dal CdA con apposito Regolamento.

L'approccio metodologico

Metodologia adottata

Un MOG deve essere realizzato e implementato alla luce della finalità di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231.

- In proposito assume particolare importanza l'analisi della struttura organizzativa, al fine di:
- ✓ individuare le attività sensibili nelle quali potrebbero esservi occasioni di promozione dei comportamenti illeciti;
 - ✓ descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni qual volta si presentino cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, quali gli amministratori, i direttori generali e, in generale, tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per l'ente.

Per maggiore dettaglio sulla metodologia adottata si veda il documento "Metodologia di valutazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01".

Il documento ha la finalità di esporre la metodologia e gli strumenti a supporto della fase di analisi delle attività potenzialmente a rischio di reato contemplati dal D.Lgs. 231/01.

Il Sistema dei poteri e delle deleghe

Principi

Il Sistema dei poteri e delle deleghe ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore del Fondo;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori del Sistema, in ottemperanza ai requisiti del MOG previsti dal Decreto 231, vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri e conflitti di interesse.

Il Sistema deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli stabiliti di tolleranza al rischio.

Il Fondo è impegnato a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo chiaro e formalizzato l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo al suo interno, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti e responsabilità dei dipendenti, anche distaccati dalla Banca.

È operativo un Sistema di poteri di rappresentanza coerente con l'indicazione di soglie quantitative.

La documentazione connessa al Sistema è depositata presso la Direzione del Fondo, che presidia le attività connesse all'espletamento degli obblighi inerenti alla gestione operativa, provvedendo altresì agli aggiornamenti conseguenti a modifiche deliberate dal CdA del Fondo.

Il Sistema sanzionatorio

Premessa

L'efficace attuazione del MOG impone all'Ente di adottare un adeguato Sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del Decreto 231.

In particolare, esso costituisce il presidio di tutela delle procedure interne, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stesso.

Il Sistema disciplinare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d), del Decreto, ha altresì la finalità di sanzionare l'inosservanza della L. 179/2017 in materia di Whistleblowing, da intendersi come violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di sanzionare chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite che si rivelano infondate.

I requisiti che il Sistema sanzionatorio del Fondo deve soddisfare, nel silenzio del Decreto 231, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza, che li individuano in:

Specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio specifico, teso a sanzionare ogni violazione del MOG indipendentemente dal fatto che ne consegua la commissione di un reato. L'autonomia si estrinseca nell'autosufficienza di funzionamento del sistema sanzionatorio interno rispetto ai sistemi esterni (ad es. il giudizio penale) nel senso che il Fondo è chiamato a sanzionare in relazione al tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel MOG, a prescindere dunque dall'esito di un giudizio penale che sia instaurato;

Compatibilità: il processo di accertamento e di applicazione della sanzione, nonché la sanzione stessa, non possono essere in contrasto con le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro del personale distaccato presso il Fondo od eventualmente

dallo stesso assunto;

Idoneità: il sistema deve essere efficiente ed efficace alla luce della finalità di prevenire la commissione dei reati presupposto;

Proporzionalità: la sanzione applicabile deve essere proporzionata alla violazione rilevata, in ossequio ai criteri: (i) della gravità della violazione; (ii) della tipologia di rapporto intercorrente con il destinatario (lavoro subordinato, parasubordinato, dirigenziale, distaccato dalla Banca, ecc.)

Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari: non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

In forza di specifico accordo tra le Parti, il sistema sanzionatorio del Fondo coincide con quello della Banca, per quanto riguarda i dipendenti di questa distaccati presso il Fondo.

Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

Il Fondo, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai CCNL applicabili al personale distaccato presso il Fondo.

Il Fondo assicura altresì che sul piano procedurale si applica l'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e l'irrogazione della relativa sanzione.

Inoltre, per il personale distaccato della Banca le misure applicabili e le procedure disciplinari devono essere rispettose della legge e delle condizioni contrattuali che ne regolano il rapporto di lavoro.

Alla data del presente aggiornamento del MOG, il Fondo si avvale esclusivamente di personale distaccato dalla Banca presso il Fondo; al detto personale si applica pertanto il sistema sanzionatorio previsto nel MOG della Banca.

Il Sistema sanzionatorio prevede la consulenza e l'assistenza della funzione Risorse Umane della Banca nella gestione delle controversie in materia di diritto del lavoro, previdenziale e sindacale nonché ogni facoltà decisionale.

Destinatari e loro doveri

I destinatari del sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del MOG. I destinatari devono uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi, misure e procedure di organizzazione, gestione e controllo delle attività definite nel MOG stesso.

Ogni violazione dei suddetti principi, misure e procedure costituisce, se accertata:

- ✓ nel caso di dipendenti distaccati dalla Banca, un inadempimento contrattuale fra i due enti (Banca e Fondo);
- ✓ nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto, in base all'art. 2392 Codice Civile;
- ✓ nel caso di Soggetti esterni, inadempimento contrattuale, da prevedersi nel contratto stesso, che legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Per il personale distaccato dalla Banca presso il Fondo è prevista la segnalazione delle infrazioni rilevate alla competente funzione della Banca, previa informativa al CdA del Fondo; sarà cura della Banca applicare il sistema sanzionatorio previsto dal proprio MOG.

Nel caso in cui la Banca non proceda a sanzionare il proprio dipendente, il Fondo, previa informativa al CdA, procederà a chiedere la sostituzione del lavoratore sanzionabile.

La gestione del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti della Banca che operano presso il Fondo è sotto la responsabilità della funzione Risorse Umane della Banca stessa.

In ogni caso l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con il Fondo, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono sempre rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La definizione, sia della tipologia, sia dell'entità della sanzione da irrogare a seguito della commissione di infrazioni, inclusi i reati presupposto, deve essere ispirata dalla valutazione:

- dell'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- della negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate dall'autore nella commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- della rilevanza e delle eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- della posizione rivestita dal destinatario nell'ambito del Fondo, specie in considerazione delle connesse responsabilità;
- di eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti rilevabili nel comportamento tenuto dal destinatario, quali, ad es. sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- del concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento di cui al presente MOG, e così pure la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che segnala condotte illecite o violazioni del MOG (art. 6, co. 2 bis, lett. a) e d), d.lgs. 231/01), la realizzazione di atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante (art. 6, co. 2 bis, lett. c), d.lgs. 231/01) e l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate (art. 6, co. 2 bis, lett. d), d.lgs. 231/01), costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale distaccato dalla Banca presso il Fondo sono quelle previste dal sistema disciplinare della Banca in osservanza del CCNL; in particolare, si applica il sistema sanzionatorio disciplinato nel MOG della Banca.

In relazione a quanto sopra, il MOG fa riferimento alle sanzioni ed alle tipologie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio dei CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOG.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è il rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il

comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno dell'ente, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti del Fondo di quanto previsto nel presente MOG e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Dirigenti sono applicabili nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello "Statuto dei lavoratori" ed eventuali normative speciali applicabili.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti del Fondo -da intendersi come dirette violazioni non soltanto del MOG, ma anche del Decreto 231 e delle leggi ad esso collegate, tra cui la L. 179/2017 in materia di Whistleblowing- in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi ed il Fondo, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali più sopra individuati al paragrafo 2.5.4 "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e sulla base della considerazione che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al MOG e/o in violazione dello stesso: comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni, ovvero che costituiscano violazioni della Legge a tutela del dipendente o collaboratore che segnalino condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto 231 o violazioni del MOG di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale distaccato dalla Banca presso il Fondo sono quelle previste dal sistema disciplinare della Banca e/o dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili al personale distaccato presso il Fondo, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello "Statuto dei lavoratori" ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, per il personale distaccato della Banca presso il Fondo, in osservanza del CCNL, si applica il sistema sanzionatorio disciplinato nel MOG della Banca.

Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma. 1, lett. a) del Decreto

Il Fondo valuta con estremo rigore le violazioni del MOG poste in essere da coloro che ne rappresentano i vertici e ne prospettano l'immagine verso gli Associati, gli stakeholder, i clienti, i creditori, le Autorità di vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza e della trasparenza, infatti, devono essere anzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte del Fondo, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per il Fondo.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG ad opera di componenti del Consiglio di Amministrazione devono tempestivamente essere comunicate dall'OdV al CdA stesso e al Collegio dei Sindaci.

La responsabilità dei Consiglieri nei confronti del Fondo è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 Cod. civ.².

Il CdA è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti idonei nei confronti del o dei Consiglieri che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il CdA è coadiuvato dall'OdV e delibera, sentito il parere del Collegio dei Sindaci, a maggioranza dei presenti, con l'astensione del o dei Consiglieri che hanno commesso le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei Consiglieri sono la revoca delle deleghe o della

² Art. 2392 Cod. civ. **Responsabilità verso la società.**

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

carica.

Il CdA e il Collegio dei Sindaci ai sensi dell'art. 2406 Cod. civ.- sono competenti per la convocazione, se considerata necessaria, dell'Assemblea degli Associati.

La convocazione dell'Assemblea è obbligatoria per le deliberazioni di revoca della carica e/o di azione di responsabilità nei confronti di Consiglieri elettivi (che ha natura risarcitoria e pertanto non può essere considerata una sanzione).

Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento di cui al presente MOG, così come in caso di violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che segnala condotte illecite o violazioni del MOG (art. 6, co. 2 bis, lett. a) e d), d.lgs. 231/01), di realizzazione di atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante (art. 6, co. 2 bis, lett. c), d.lgs. 231/01) e di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate (art. 6, co. 2 bis, lett. d), d.lgs. 231/01), da parte di uno o più Sindaci³, l'OdV dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio dei Sindaci e il Presidente del CdA, mediante relazione scritta. I destinatari di quest'ultima potranno assumere le opportune iniziative previste dalla legge e dallo Statuto, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare una giusta causa di revoca, il CdA propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei Sindaci elettivi e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Misure nei confronti di componenti dell'Organismo di Vigilanza

Le violazioni del presente MOG, e così pure la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità di colui che segnala condotte illecite o violazioni del MOG (art. 6, co. 2 bis, lett. a) e d), d.lgs. 231/01), la realizzazione di atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante (art. 6, co. 2 bis, lett. c), d.lgs. 231/01) e l'effettuazione con dolo o colpa grave

3 Sebbene i sindaci non possano essere considerati -in linea di principio- soggetti in posizione apicale, tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi nella commissione dei reati di cui al Decreto (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

di segnalazioni infondate (art. 6, co. 2 bis, lett. d), d.lgs. 231/01), da parte di uno o più componenti dell'OdV, devono essere tempestivamente comunicate, da parte di uno qualsiasi dei Sindaci o degli Amministratori, all'intero Collegio dei Sindaci e al CdA.

Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione di adeguati strumenti di difesa, adotteranno gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la revoca dell'incarico.

Misure nei confronti dei Soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere di Soggetti esterni (collaboratori, rappresentanti, consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, ed altresì i fornitori e i partner, anche nella forma di associazione temporanea di imprese nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG, che sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231, secondo specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico o nei contratti può determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, con il diritto di recesso del Fondo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni al Fondo, quale, ad es. l'applicazione a suo carico, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto 231.

L'OdV, coordinandosi con il Direttore del Fondo, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente MOG e nel Codice Etico e verifica che gli stessi siano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

Il Piano di comunicazione e formazione

La formazione e comunicazione del MOG

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dall'OdV in coordinamento con il Direttore del Fondo, ed è articolata come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza del Fondo:** una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, una formazione specifica dei neo assunti ed un aggiornamento nei casi di significativa modifica del MOG, come pure di introduzione di ulteriori reati presupposto.

I corsi di formazione devono prevedere:

- ✓ una introduzione alla normativa;
- ✓ l'approfondimento dei principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del MOG;
- ✓ una descrizione del sistema sanzionatorio;
- ✓ una descrizione del ruolo dell'OdV.

E' cura dell'OdV verificare: (i) la qualità dei corsi; (ii) la frequenza degli aggiornamenti; (iii) l'effettiva partecipazione degli interessati.

- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** i contenuti dei corsi di formazione sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza.

E' cura dell'OdV verificare l'adeguatezza dei corsi e l'effettivo svolgimento, anche per i neo assunti o in caso di modifiche delle posizioni organizzative tale da rendere necessaria la partecipazione;

- **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** a tutto il personale attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti verrà distribuita una nota informativa interna; è cura dell'OdV verificarne l'adeguatezza e l'effettiva diramazione;
- **soggetti esterni:** sul sito web del Fondo viene pubblicato un estratto del Documento Descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

L'Organismo di Vigilanza

Contesto normativo

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, con riferimento all'azione dei soggetti apicali dispone che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* deve essere affidato *"ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Il Decreto non fa espresso riferimento all'azione dei sottoposti all'altrui direzione, ma, all'art. 7, comma 4, lett. a), ai fini dell'efficace attuazione del MOG, *"richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o*

nell'attività", compito questo di tipica competenza dell'OdV.

L'OdV è dunque la funzione cui spetta la vigilanza del MOG in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

Iter di nomina e di revoca

L'OdV è nominato dal CdA, fra soggetti professionalmente qualificati che non siano dipendenti della Banca o del Gruppo che fa capo alla stessa.

La delibera di nomina deve esplicitare i criteri adottati per l'individuazione, struttura e tipologia dell'OdV, nonché le ragioni che hanno indotto a designarne i singoli componenti.

La nomina prevede la durata dell'incarico, che è a tempo determinato e ha normalmente durata triennale con la decorrenza stabilita nella delibera di nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico; per i membri di altri organi o titolari di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del Sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, è opportuno tenere presente che il MOG è parte integrante del Sistema di controllo interno.

Il singolo membro dell'OdV ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni del suo incarico.

Il CdA nomina tra i membri dell'OdV il Presidente, il quale, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non deve essere legato al Fondo, in alcun modo e a qualsiasi titolo, da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestirvi ruoli dirigenziali.

Il medesimo principio si applica nel caso di OdV a composizione monocratica.

Ciascun membro dell'OdV deve possedere i requisiti di professionalità e di onorabilità.

Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di posizioni tali da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sul Fondo;
- essere stretto familiare di Consiglieri e/o Sindaci del Fondo o comunque di soggetti che si trovino nelle posizioni indicate nel punto precedente;
- essere interdetto, inabilitato o dichiarato fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno o più reati indicati nel Decreto 231;
- avere chiesto e acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai

sensi dell'art. 444 Cod. Proc. Pen. per uno dei reati indicati nel Decreto 231;

- essere stato condannato con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 Cod. proc. pen.:
 - ✓ per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico di membro di OdV;
 - ✓ per fatti che incidano significativamente sulla moralità professionale dell'interessato;
 - ✓ per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte e/o l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - ✓ in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- a tutela dei requisiti essenziali dell'OdV, l'ineleggibilità sussiste in ogni caso, dal momento in cui ad un membro sia notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415-bis Cod. proc. pen. e sino a che sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 Cod. proc. pen. o, nel caso che si proceda, sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 Cod. proc. pen.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

I membri dell'OdV possono cessare anticipatamente per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

La revoca può avere luogo:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o di inattività ingiustificata;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza;
- qualora a carico del Fondo siano state applicate sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei membri dell'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del MOG da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficacia del MOG al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia causa di ineleggibilità di cui sopra.

Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità

e continuità di azione che il Decreto 231 richiede per tale funzione.

In particolare, i predetti requisiti possono essere qualificati come segue.

- Autonomia

L'OdV è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti del Fondo, nel senso che non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'OdV ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Le specifiche attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura del Fondo.

L'OdV ha inoltre la possibilità di stabilire autonomamente le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito delle previsioni contenute nell'apposito Regolamento deliberato dal CdA.

- Indipendenza

Condizione della necessaria indipendenza dell'OdV è l'assenza di qualsiasi legame di sudditanza nei confronti del Fondo, che postula una corretta ed adeguata collocazione nell'ambito della struttura gerarchica.

- Professionalità

L'OdV è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, quali ad esempio quelle relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio dell'OdV.

- Continuità d'azione

Per garantire l'efficace e costante vigilanza sull'attuazione del MOG, l'OdV opera in continuità; pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno

prevalente, pur non necessariamente esclusivo, comunque idoneo ad assolvere i propri compiti istituzionali con efficienza ed efficacia.

Collocazione organizzativa

In forza dell'art. 6 del Decreto 231, l'OdV deve essere interno al Fondo, collegialmente partecipe dell'organigramma; soltanto in tale modo, infatti, l'Organismo può essere informato delle vicende del Fondo e può realizzare il necessario coordinamento con gli organi sociali; allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'OdV al Fondo può garantirne la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al CdA ed è da questo nominato.

Sono garantiti flussi informativi costanti tra l'OdV e il CdA.

Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, sono inoltre garantiti flussi informativi costanti tra l'OdV e il Collegio dei Sindaci.

Composizione

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti in possesso delle capacità specifiche necessarie in relazione alle peculiari attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali.

Applicando tutti i principi sin qui richiamati alla realtà del Fondo e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il CdA ha ritenuto di optare per un Organismo a composizione monocratica.

La composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'OdV sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

L'OdV, nell'ambito della sua piena autonomia decisionale, ha facoltà di avvalersi, per lo svolgimento di attività operative di supporto, di una specifica segreteria, d'intesa con la Direzione del Fondo se messa a disposizione da quest'ultima.

I compiti delegabili all'esterno possono solo essere relativi allo svolgimento di attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte del soggetto esterno di riferire all'OdV.

È evidente, infatti, che questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita.

Funzioni

L'OdV esercita le funzioni previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e in particolare svolge attività di:

- ✓ vigilanza e controllo;
- ✓ monitoraggio dell'osservanza del Codice Etico;
- ✓ aggiornamento del MOG;
- ✓ reporting nei confronti degli Organi del Fondo;
- ✓ gestione dei flussi informativi.

- Attività di vigilanza e controllo

Funzione primaria dell'OdV è la vigilanza continuativa sulla funzionalità del MOG adottato. In particolare, l'OdV vigila:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati presupposto;
- sulla reale efficacia del MOG in relazione alla struttura organizzativa del Fondo ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati in discorso.

Al fine di svolgere adeguatamente tale funzione, l'OdV effettua un controllo periodico delle varie aree che il MOG valuta "sensibili", verificando per ciascuna l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e cautele adottate nel MOG in termini di prevenzione e di impedimento della commissione dei reati previsti.

Più in particolare, l'Organismo:

- ✓ definisce un programma di verifiche sull'applicazione delle procedure di controllo nelle aree di attività a rischio previste nel MOG, tenendo comunque presente che la responsabilità primaria del controllo delle varie attività, incluse le aree a rischio, resta in capo alla Direzione del Fondo;
- ✓ attua il programma e gli interventi di competenza, sia programmati sia non programmati, effettuando, anche avvalendosi del supporto operativo della segreteria, verifiche anche periodiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio e conducendo indagini interne in merito a presunte violazioni delle prescrizioni del MOG;
- ✓ controlla la presenza, la regolare tenuta, l'idoneità ed efficacia della

documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dal MOG e nei relativi protocolli per le diverse tipologie di reato;

- ✓ raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti circa il rispetto del MOG; inoltre predispone e aggiorna la lista delle informazioni che devono essere trasmesse allo stesso OdV, come indicato nel MOG;
- ✓ si coordina con le altre funzioni del Fondo per l'efficace monitoraggio delle attività nelle aree di attività a rischio; a tal fine, viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio ed ha libero accesso, senza necessità di consenso preventivo, a qualsiasi documentazione ritenga rilevante; all'OdV devono inoltre essere segnalate, da parte della Presidenza, della Direzione e del Collegio dei Sindaci, eventuali situazioni che possano esporre il Fondo a rischio di responsabilità da reato;
- ✓ promuove e monitora le iniziative tese a diffondere la conoscenza e la comprensione del MOG.

- Attività di monitoraggio dell'osservanza del Codice Etico

L'OdV vigila sulla diffusione, la comprensione e l'attuazione del Codice Etico, monitorandone l'applicazione e l'osservanza e segnalando al CdA le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

- Attività di aggiornamento del MOG

L'OdV valuta l'opportunità di apporre variazioni al MOG, formulando adeguate proposte al CdA qualora si rendano necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del MOG;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo interno ovvero delle modalità di svolgimento delle attività del Fondo;
- modifiche normative.

In particolare, l'Organismo ha il compito di:

- ✓ condurre indagini sulle attività del Fondo, anche ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- ✓ coordinarsi con il Direttore del Fondo per i programmi di formazione dei soggetti apicali, del personale e dei collaboratori
- ✓ interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposto, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento di quelle esistenti, e

verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;

- ✓ verificare le esigenze di aggiornamento del MOG.

- Reporting nei confronti degli Organi sociali

L'OdV si relaziona costantemente con il CdA ed assicura adeguati flussi di comunicazione con il Collegio dei Sindaci.

L'OdV riferisce al CdA in merito all'attuazione del MOG e all'eventuale emersione di criticità.

In proposito, l'Organismo predispone per il Consiglio:

- periodicamente, con cadenza almeno annuale, una relazione sull'attività svolta, indicando i controlli e le verifiche effettuati e il relativo esito, l'eventuale necessità di aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.;
- immediatamente, una segnalazione del manifestarsi di situazioni rilevanti, quali ad esempio, casi di violazione del MOG, di emerse carenze dello stesso, di innovazioni legislative che attengano al perimetro di attuazione del MOG.

L'Organismo riferisce al Collegio Dei Sindaci:

- periodicamente, trasmettendo l'anzidetta relazione predisposta per il Consiglio;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG, nei casi in cui da tali violazioni possa sorgere una responsabilità in capo al Fondo; ciò in quanto il Collegio deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile del Fondo e sul suo corretto funzionamento.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti Organi e può a sua volta chiederne la convocazione ai rispettivi Presidenti, per riferire in merito al funzionamento del MOG o a situazioni specifiche.

- Gestione dei flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di vigilanza e controllo dell'OdV, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso lo stesso affinché sia costantemente informato di quanto accade nel Fondo e di ogni aspetto di rilievo.

Tali flussi possono avere cadenza semestrale, trimestrale, mensile, od occasionale se legati al verificarsi di determinate circostanze.

Su base periodica, gli obblighi informativi verso l'OdV riguardano le informazioni, i dati e le notizie specificati nelle Parti Speciali del MOG, ovvero ulteriormente identificate dall'OdV e da esso richieste alle varie funzioni del Fondo.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi definiti nelle dette Parti Speciali o dall'OdV stesso.

Gli obblighi informativi verso l'OdV riguardano altresì, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsiasi genere, attinente all'attuazione del MOG nelle aree di attività a rischio nonché al rispetto delle previsioni del Decreto, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV. Essi in particolare ricomprendono:

- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree sensibili che fanno capo ai vari "responsabili" identificati nelle Parti Speciali del MOG;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, delle previsioni del MOG, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con le relative motivazioni;
- le anomalie, e atipicità riscontrate e le risultanze delle attività di controllo effettuate dalle funzioni del Fondo per dare attuazione al MOG, ed inoltre i rapporti o le relazioni eventualmente prodotti dai predetti "responsabili" nello svolgimento dei rispettivi ruoli di controllo, dai quali emergano fatti, atti od omissioni con profili di criticità con riguardo all'osservanza del Decreto 231 o delle prescrizioni del MOG;
- le segnalazioni, da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, di presunti casi di violazioni o inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto, con riferimento ai reati presupposto;
- le segnalazioni da parte di collaboratori, di consulenti e in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche nella forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) e, più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'ambito delle aree di attività a rischio, per conto o nell'interesse del Fondo;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati presupposto di cui al Decreto, ed inoltre le richieste di assistenza legale inoltrate al Fondo da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati presupposto.

L'OdV non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni che gli vengano segnalati; è pertanto rimessa alla sua discrezionalità la valutazione dei casi in cui sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore approfondimento.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del MOG e del Codice Etico, da chiunque provengano, devono essere fatte in forma scritta, anche anonima; l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o conseguenza comunque negativa derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni vanno inviate direttamente all'OdV, al recapito da esso indicato e segnalato nelle Parti Speciali del presente MOG;
- tutti i soggetti cui fanno capo gli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'OdV al fine di consentirgli la raccolta di tutte le ulteriori informazioni che ritenga necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

L'OdV conserva in apposita banca dati, anche informatica, i flussi informativi e le segnalazioni ricevuti; definisce inoltre criteri e condizioni di accesso alla banca dati da parte di soggetti esterni all'OdV -salvo che l'accesso sia obbligatorio per legge- nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Poteri

I principali poteri dell'OdV sono:

- ✓ di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- ✓ di vigilanza e controllo.

Con riferimento alla prima categoria dei poteri citati, l'Organismo ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e di rapporto diretto con le strutture del Fondo, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture stesse;

- alle modalità di coordinamento con il CdA e con il Collegio dei Sindaci e di partecipazione alle riunioni dei detti organi e delle Commissioni consiliari, per iniziativa dell'OdV stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Quanto alla seconda categoria di poteri, l'OdV:

- ✓ ha accesso libero e incondizionato, senza alcun consenso preventivo, a tutte le funzioni e i documenti del Fondo, al fine di ottenere le informazioni che ritenga necessarie;
- ✓ dispone liberamente e senza interferenze del budget, iniziale e di periodo, al fine di soddisfare le esigenze inerenti allo svolgimento dei propri compiti;
- ✓ può avvalersi -sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità- del supporto di tutte le funzioni del Fondo;
- ✓ allo stesso modo, per l'adempimento professionale dei propri compiti può avvalersi in piena autonomia anche di particolari professionalità reperite all'esterno del Fondo, utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo; in questi casi, i soggetti esterni all'OdV operano quale supporto tecnico-specialistico di mero rilievo consulenziale;
- ✓ può, svolti le indagini ed accertamenti opportuni e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo le previsioni del Sistema sanzionatorio del Fondo.

Budget

Su proposta dell'OdV il Consiglio attribuisce all'Organismo, affinché possa esercitare le sue attribuzioni in piena autonomia economica e gestionale, un adeguato budget di spesa annuale, aggiornato volta a volta secondo le specifiche esigenze che si vengano ad evidenziare per lo svolgimento delle attività di vigilanza e di controllo.

Di tali risorse economiche l'OdV dispone in piena autonomia, salva la rendicontazione e la documentazione dell'utilizzo nonché la motivata presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione periodica al CdA.

Prescrizioni relative alla gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire l'attuazione delle disposizioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, fatta salva la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni essendo già previsti generici obblighi di informazione riguardanti l'attuazione del MOG e il rispetto delle previsioni contenute nel Decreto, compete all'OdV il presidio della procedura di gestione delle segnalazioni.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni.

- I soggetti in posizione apicale o sottoposti ad altrui direzione, ovvero coloro che a qualsiasi titolo collaborano o interagiscono con l'ente sono tenuti a trasmettere direttamente all'OdV, mediante una comunicazione in forma scritta da inviare all'indirizzo di posta elettronica **alexander.bell@dirittoescienza.it** eventuali segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono nell'ambito del Fondo;
- Ricevute le segnalazioni, l'OdV raccoglie tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione, anche avvalendosi della collaborazione di tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi senza pregiudicare il diritto alla riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione;
- L'OdV non è gravato dall'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni potenzialmente sospetti o illeciti sottoposti alla sua attenzione. Infatti, la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno procedere ad attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio è rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo stesso, che non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate sulla base di elementi di fatto.
- Pertanto, si possono configurare due differenti scenari:
 1. qualora l'OdV ritenga superfluo condurre indagini interne e procedere all'accertamento della segnalazione, redigerà motivata relazione da trasmettere al CdA nonché al Collegio Sindacale;
 2. qualora, viceversa, l'OdV ritenga che dalla segnalazione debba scaturire l'accertamento della condotta illecita o della violazione del MOG, dovrà darne comunicazione al Direttore, ovvero del Presidente del CdA, ai fini dell'instaurazione

del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente o del soggetto interessato secondo le previsioni di cui al capitolo 2.5 che precede;

3. l'OdV, in considerazione dell'imprescindibile suo coinvolgimento nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari, all'esito della fase istruttoria è tenuto a formulare pareri, non vincolanti, in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

- In ogni caso, l'OdV raccoglie e conserva tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati, in formato telematico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservati nella banca dati possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge. L'OdV definisce altresì, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente;
- Al fine di garantire riservatezza sull'identità del segnalante, l'OdV e i soggetti designati a suo supporto si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni. In particolare, l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, sono fatti salvi gli obblighi imposti dalla legge e la tutela dei diritti dell'ente o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede e/o calunniosamente.

Nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante

L'autore della segnalazione di illecito ha la possibilità di denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei propri confronti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla facoltà di rivolgersi direttamente alla propria organizzazione sindacale di riferimento, ex art. 2, comma 2-ter della L. 179/2017.

È, in ogni caso, stabilita dall'art. 2, comma 2-quater della L. 179/2017 la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103

Cod. civ. ("Prestazione del lavoro") nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante.

La norma grava inoltre il datore di lavoro dell'onere di dimostrare -in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro- che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, nonché a coloro che collaborano con l'ente vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia.

Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave.