

FONDO PENSIONE DI PREVIDENZA BIPIEMME

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

<i>Data adozione</i>	3 Marzo 2016
<i>Data ultimo aggiornamento</i>	10 Marzo 2022

PREMESSA	7
1. PRESENTAZIONE DEL FONDO PENSIONE DI PREVIDENZA BIPIEMME	8
2. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	10
3. DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO.....	11
PARTE GENERALE	12
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 (DECRETO 231).....	13
1.1 <i>Oggetto del Decreto</i>	13
1.2 <i>Fattispecie di reato</i>	14
1.3 <i>Sanzioni</i>	15
1.4 <i>Esimente dalla responsabilità amministrativa</i>	15
1.5 <i>Leggi in materia di Whistleblowing</i>	16
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG)	19
2.1 <i>Funzionamento del modello</i>	19
2.2 <i>Destinatari del Modello</i>	20
2.3 <i>Struttura e componenti</i>	20
2.4 <i>L'approccio metodologico</i>	22
2.5 <i>Il Sistema dei poteri e delle deleghe</i>	23
2.6 <i>Il Sistema sanzionatorio</i>	24
2.7 <i>Il Piano di comunicazione e formazione</i>	30
2.8 <i>L'Organismo di Vigilanza</i>	32
2.9 <i>Prescrizioni relative alla gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing</i>	41
PARTE SPECIALE	46
1. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE DEL MOG	47
2. FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE DEL MOG	47
PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO 231	49
1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	49
2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ARTT. 24 E ART. 25 DEL DECRETO 231	49
3. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	51
3.1 <i>Area del Fare</i>	51
3.2 <i>Area del Non Fare</i>	53
4. I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	55
4.1 <i>Protocolli a presidio dei rischi-reato ex artt. 24 e 25 del Decreto 231</i>	55
5. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	60
PARTE SPECIALE – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI AI SENSI DELL'ART. 24-BIS DEL DECRETO 231	61

1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	61
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-BIS DEL D. LGS. 231/2001	61
3.	I DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	61
3.1	<i>Area del Fare</i>	61
3.2	<i>Area del Non Fare</i>	62
4.	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.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	63
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-TER DEL DECRETO 231	63
	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	64
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	64
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-BIS DEL DECRETO 231	64
	PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO AI SENSI DELL'ART. 25-BIS 1 DEL DECRETO 231	65
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	65
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 BIS 1 DEL DECRETO 231	65
	PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI AI SENSI DELL'ART. 25-TER DEL DECRETO 231	66
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	66
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER DEL DECRETO 231	66
3.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER CO. 1, LETT. S-BIS DEL DECRETO 231	67
4.	I REATI SOCIETARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	68
4.1	<i>Area del Fare</i>	68
4.2	<i>Area del Non Fare</i>	69
5.	I REATI SOCIETARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	70
5.1	<i>Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-ter del Decreto 231</i>	71
6.	I REATI DI CORRUZIONE PRIVATA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	75
6.1	<i>Area del Fare</i>	76
6.2	<i>Area del Non Fare</i>	76
7.	I REATI DI CORRUZIONE PRIVATA – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	77
7.1	<i>Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-ter, co. 1, lett. s-bis del Decreto 231</i>	77
	PARTE SPECIALE – REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO AI SENSI DELL'ART. 25-QUATER DEL DECRETO 231	81
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	81
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUATER DEL DECRETO 231	81
3.	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.....	81

3.1	Area del Fare	82
3.2	Area del Non Fare.....	82
4.	I REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	83
4.1	Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-quater del Decreto 231.....	83
PARTE SPECIALE – REATI DERIVANTI DA PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI AI SENSI DELL'ART. 25-QUATER 1 DEL DECRETO 231		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	85
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24-TER DEL DECRETO 231	85
PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 25-QUINQUES DEL DECRETO 231		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	86
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUINQUES DEL DECRETO 231	86
PARTE SPECIALE – REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE AI SENSI DELL'ART. 25 SEXIES DEL DECRETO 231		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	87
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 SEXIES DEL D. LGS. 231/2001	87
3.	I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE DI CUI ALL'ART. 25-SEXIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	87
3.1	Area del Fare	88
3.2	Area del Non Fare.....	88
4.	I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI- REATO	89
4.1	Protocolli a presidio dei rischi-reato di cui all'art.25-sexies del Decreto 231	89
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		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	91
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-SEPTIES DEL D. LGS. 231/2001	91
3.	I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI ALL'ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	92
3.1	Area del Fare	93
3.2	Area del Non Fare.....	93
4.	I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO .	94
4.1	Protocolli a presidio dei rischi-reato di cui all'art.25-sexies del Decreto 231	95
5.	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	100
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.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	101
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-OCTIES DEL DECRETO 231	101

3.	I REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE DI CUI ALL'ART. 25-OCTIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	101
3.1	<i>Area del Fare</i>	102
3.2	<i>Area del Non Fare</i>	102
4.	REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	102
4.1	<i>Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-octies del Decreto 231</i>	103
PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE AI SENSI DELL'ART. 25-NOVIES DEL DECRETO 231		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	104
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-NOVIES DEL DECRETO 231	104
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.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	105
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 DECIES DEL D. LGS. 231/2001	105
3.	IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	105
3.1	<i>Area del Fare</i>	106
3.2	<i>Area del Non Fare</i>	106
4.	IL DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	107
4.1	<i>Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-decies del Decreto 231</i>	107
5.	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	107
PARTE SPECIALE – REATI AMBIENTALI.....		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	108
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO 231	108
PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	109
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-DUODECIES DEL D. LGS. 231/2001	109
PARTE SPECIALE – RAZZISMO E XENOFOBIA AI SENSI DELL'ART. 25 TERDECIES DEL DECRETO 231 ..		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	110
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TERDECIES DEL D.LGS. 231/2001	110
PARTE SPECIALE – REATI TRANSNAZIONALI AI SENSI DEL DECRETO 231		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	111
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI AI SENSI DEL DECRETO 231	111
PARTE SPECIALE – FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI AI SENSI DEL DECRETO 231		
1.	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	112
2.	LE ATTIVITÀ SENSIBILI AI SENSI DEL DECRETO 231	112

PARTE SPECIALE – REATI TRIBUTARI AI SENSI DELL’ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO 231	113
1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	113
2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 QUINQUESDECIES DEL DECRETO 231	113
3. I REATI TRIBUTARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	114
3.1 Area del Fare	114
3.2 Area del Non Fare.....	115
4. I REATI TRIBUTARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	115
4.1 Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25-quinquesdecies del Decreto 231	116
PARTE SPECIALE – CONTRABBANDO AI SENSI DEL DECRETO 231	119
1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	119
2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI AI SENSI DEL DECRETO 231	119
PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI AI SENSI DEL DECRETO 231	120
1. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	120
2. LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-OCTIES.1 DEL D. LGS. 231/2001	120

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:

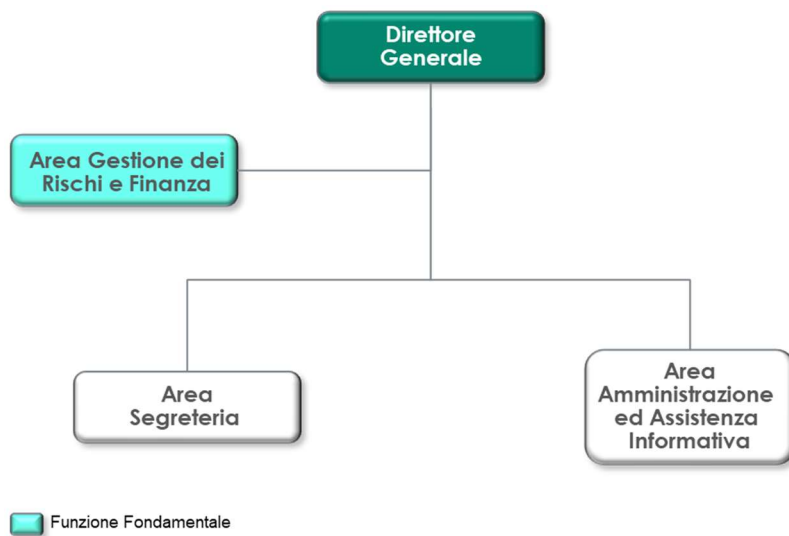
- tutti i dipendenti della ex Banca Popolare di Milano s.c.a.r.l. in attività di servizio;
- tutti i dipendenti di tutte le società a suo tempo facenti parte del Gruppo bancario Banca Popolare di Milano, ove siano stati stipulati specifici accordi con le OO.SS. in attività di servizio;
- tutti i dipendenti 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.

o 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.

o 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;
- tanti **Allegati** quante sono le famiglie di reato contemplate dal Decreto, che contengono una sintetica descrizione delle fattispecie di reato rilevanti.

PARTE GENERALE

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

1.1 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.

1.2 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:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Reati di falso nummario;
5. Delitti contro l'industria ed il commercio;
6. Reati Societari;
7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
9. Delitti contro la personalità individuale;
10. Reati di abuso di mercato;
11. 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;
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
13. Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore;
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
15. Reati ambientali;
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
17. Razzismo e Xenofobia;
18. Reati transnazionali;
19. Frodi in competizioni sportive;
20. Reati tributari;

21. Reati di contrabbando;
22. Strumenti di pagamento diversi dai contanti.

1.3 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.

1.4 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:

- ✓ 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,
- ✓ 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.

1.5 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;

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.

- 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 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)

2.1 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 sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, secondo un approccio di risk assessment;
- ✓ riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del MOG (ad es. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; ecc.);
- ✓ illustrare i Protocolli, che descrivono le specifiche procedure di controllo implementate dall'ente a fini di prevenzione dei rischi-reato, che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del MOG;
- ✓ fornire all'OdV ("OdV") gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, ecc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività;
- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ✓ introdurre 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.

2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del presente MOG del Fondo (di seguito, "Destinatari") e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- I componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e il personale dirigente distaccato della Banca presso il Fondo (definiti "soggetti apicali");
- i dipendenti non dirigenti distaccati della Banca presso il Fondo (definiti "soggetti interni sottoposti ad altrui direzione").

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nelle Parti Speciali, i soggetti esterni (in seguito i "Soggetti Esterni") sotto indicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse del Fondo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse del Fondo.

Tra i Soggetti Esterni così definiti vanno ricompresi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse del Fondo.

2.3 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.

2.4 L'approccio metodologico

2.4.1 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.

2.5 Il Sistema dei poteri e delle deleghe

2.5.1. 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.

2.6 Il Sistema sanzionatorio

2.6.1 Premessa

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato Sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01).

Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per il Fondo deve prevedere, come indicato nell'art. 6, comma 2, sopra citato, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

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

- **Specificità e autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio specifico, teso a sanzionare ogni violazione del Modello indipendentemente dal fatto che ne consegua la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si individua nell'autosufficienza di funzionamento del sistema sanzionatorio interno rispetto ai sistemi esterni (ad es. il giudizio penale), ovvero, il Fondo è chiamato a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **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 in essere con il Fondo;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati presupposto;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **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.)

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- ✓ la gravità della violazione;
- ✓ La tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

2.6.2 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 presente Sistema Sanzionatorio siano conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore e, nella fattispecie, dal CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, nonché assicura che sul piano procedurale si applica l'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

2.6.3 Destinatari e loro doveri

I Destinatari del presente Sistema disciplinare, che corrispondono ai Destinatari del MOG 231, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività definite nel MOG 231.

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

- ✓ nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto, in base all'art. 2392 del Codice Civile;

- ✓ nel caso di Dipendenti e Dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 e dell'art. 2106 del 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.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza 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.

2.6.4 Principi generali relativi alle sanzioni

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

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate dall'autore nella commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza e delle eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni e responsabilità;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possono essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le quali si annovera a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- Il 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.

2.6.5 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 previsto 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 ricondurvi le eventuali violazioni del MOG.

2.6.6 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 231 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.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti (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 le Parti e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali individuati al paragrafo "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e in considerazione del fatto 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 ai propri sottoposti di adottare comportamenti non

conformi al MOG 231 e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni, ovvero comportamenti che costituiscano violazioni della Legge a tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del MOG 231 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 in osservanza del CCNL. In particolare, si applica il sistema sanzionatorio previsto nel MOG della Banca.

2.6.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma. 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01)

Il Fondo valuta con estremo rigore le infrazioni del MOG 231 poste in essere da coloro che ne rappresentano il vertice e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, 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 presente MOG 231, così come ogni inosservanza della L. n. 179/2017 in materia di whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono tempestivamente essere comunicate dall'OdV al CdA e al Collegio dei Sindaci.

La responsabilità dei Consiglieri nei confronti del Fondo è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 del Codice Civile².

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.

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 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).

2.6.8 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazioni del presente MOG e di inosservanza della Legge 179/2017 in materia di whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante 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.

2.6.9 Misure nei confronti di componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente MOG e di inosservanza della Legge 179/2017 in materia di whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, devono essere

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).

tempestivamente comunicate, da parte di uno 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.

2.6.10 Misure nei confronti dei Soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere da 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 il presente MOG 231 potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento 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 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

2.7 Il Piano di comunicazione e formazione

2.7.1 Comunicazione e formazione sul Modello

La comunicazione del MOG 231 (e del Codice Etico) avviene tramite le modalità di seguito di seguito indicate:

- **personale distaccato della Banca presso il Fondo:** il MOG 231 (Parte Generale e Parti Speciali) e il Codice Etico sono pubblicati sulla intranet aziendale. Tutto il personale è, pertanto, informato riguardo l'avvenuta pubblicazione (e/o l'aggiornamento) dei predetti documenti con un'apposita comunicazione trasmessa sulla casella di posta elettronica aziendale;
- **soggetti esterni (fornitori, collaboratori, consulenti, etc.):** la Parte Generale del MOG 231 e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet aziendale.

Per quanto attiene alle attività di informazione e formazione dei Destinatari del Modello, esse sono supervisionate ed integrate dall'Organismo di Vigilanza e articolate 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 231 e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- ✓ la qualità dei corsi;
- ✓ la frequenza degli aggiornamenti;
- ✓ l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- ✓ un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria;
- ✓ un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del MOG 231;
- ✓ una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
- ✓ una descrizione del sistema sanzionatorio.

- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** i contenuti dei corsi di formazione sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. È 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:** verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. È cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- **soggetti esterni:** verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con il Fondo nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali siano instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato al Direttore del Fondo. Sarà cura di quest'ultima informare l'Organismo di Vigilanza riguardo l'esito del predetto controllo.

2.8 L'Organismo di Vigilanza

2.8.1 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”*.

Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso in relazione all'azione dei soggetti sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7, quarto comma, lettera a) richiede la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Tale attività costituisce una tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è dunque la funzione cui spetta la vigilanza del MOG 231 in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

2.8.2 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.

2.8.3 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D.Lgs. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D.Lgs. 231/01 stesso richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

2.8.3.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

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

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

2.8.3.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti del Fondo. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

2.8.3.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo 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 sul 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.

2.8.3.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del MOG 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere i propri compiti istituzionali con efficienza ed efficacia.

2.8.4 Collocazione organizzativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe dell'organigramma. Soltanto in tal modo l'OdV può essere informato delle vicende del Fondo e può realizzare il necessario coordinamento con gli organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantirne la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al CdA ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso l'Assemblea degli Associati.

Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

2.8.5 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.

2.8.6 Funzioni

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e, in particolare:

- ✓ Attività di vigilanza e controllo;
- ✓ Attività di monitoraggio dell'osservanza del Codice Etico;
- ✓ Attività di adattamento e aggiornamento del MOG 231;
- ✓ reporting nei confronti degli Organi del Fondo.

2.8.6.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del MOG 231 adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG 231 da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01;
- sulla reale efficacia del MOG 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e 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 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01

In particolare l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- ✓ verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal MOG 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla

responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale.

- ✓ effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- ✓ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG 231;
- ✓ monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG 231.

2.8.6.2 Attività di monitoraggio dell'osservanza del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

2.8.6.3 Attività di aggiornamento del MOG

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di apporre variazioni al MOG 231, formulandone adeguata proposta al CdA qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del MOG 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- ✓ condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- ✓ coordinarsi con il Direttore del Fondo per i programmi di formazione 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 o relative alle Linee Guida di Confindustria

- ✓ verificare le esigenze di aggiornamento del MOG 231.

2.8.6.4 Reporting nei confronti degli Organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione. L'OdV riferisce al CdA:

- all'occorrenza, qualora non sia in grado di raggiungere le decisioni all'unanimità;
- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del MOG 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, almeno due volte all'anno in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del MOG 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal suddetto Organo o può a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MOG 231 o a situazioni specifiche.

2.8.6.5 Gestione dei flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di vigilanza e controllo, 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.

2.8.7 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza 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 ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali.;
- alle modalità di coordinamento con il CdA e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ✓ ha accesso libero e non condizionato a tutte le funzioni del Fondo, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;

- ✓ Può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget, iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- ✓ Può, se ritenuto necessario, avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio 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 e gli accertamenti opportuni e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo le previsioni del Sistema sanzionatorio del Fondo.

2.8.8 Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo Organismo di Vigilanza.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

2.9 Prescrizioni relative alla gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing

2.9.1 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'Organismo di Vigilanza, 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'Organismo di Vigilanza 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, dovrà redigere motivata relazione da trasmettere al CdA, nonché al Collegio Sindacale;
 2. qualora, viceversa, l'Organismo di Vigilanza ritenga che dalla segnalazione debba scaturire l'accertamento della condotta illecita o della violazione del MOG 231, dovrà darne comunicazione al Fondo. Quest'ultimo, a sua volta, darà comunicazione al Datore di Lavoro del personale distaccato delle segnalazioni ricevute dall'OdV. Rimane in capo al Datore di Lavoro del personale distaccato la facoltà di disporre l'applicazione di una specifica tipologia di sanzione ai fini dell'instaurazione del procedimento disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio tra le Parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (soggetto apicale, sottoposto ad altrui direzione o collaboratore dell'Ente).

In considerazione dell'imprescindibile coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza 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'Organismo di Vigilanza 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.

2.9.2 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").

2.9.3 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.