

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

INDICE

- PARTE GENERALE -

- SEZIONE PRIMA - INQUADRAMENTO NORMATIVO

1. La responsabilità amministrativa degli Enti.....	13
2. I reati previsti dal Decreto.....	14
2.1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	14
2.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificati dal D.Lgs. 15 gennaio 2016 n. 7 - 8 (art. 24 <i>bis</i> del Decreto)	15
2.3. Delitti di criminalità organizzata introdotti dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94 (art. 24 <i>ter</i> del Decreto).....	15
2.4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409 e modificati con Legge 23 luglio 2009 n. 99 (art. 25- <i>bis</i> del Decreto).....	15
2.5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 (art. 25- <i>bis</i> .1 del Decreto).....	16
2.6. Reati in materia societaria introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 poi modificati dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 (art. 25- <i>ter</i> del Decreto)	16
2.7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7 (art. 25 <i>quater</i> del Decreto)	17
2.8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7 (art. 25- <i>quater</i> 1 del Decreto)	17
2.9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 <i>quinquies</i> del Decreto)	17
2.10. Abusi di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62 e modificati dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (art. 25- <i>sexies</i> del Decreto)	17
2.11. Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146.....	18
2.12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123 (art. 25- <i>septies</i> del Decreto).....	18
2.13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 poi modificato dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186 (art. 25- <i>octies</i> del Decreto).....	18
2.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 (art. 25- <i>novies</i> del Decreto).....	18
2.15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116 (art. 25- <i>decies</i> del Decreto).....	20

2.16. Reati ambientali introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e modificati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68 (art. 25- <i>undecies</i> del Decreto).....	20
2.17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (art. 25- <i>duodecies</i> del Decreto).....	21
2.18. Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia introdotti dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 (art. 25 <i>terdecies</i> Decreto).....	21

3. Le sanzioni comminate dal D. Lgs. 231/2001	21
--	-----------

4. Condizione esimente della responsabilità organizzativa.....	22
---	-----------

5. Le Linee Guida delle associazioni di categoria	23
--	-----------

- SEZIONE SECONDA -

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA
FONDAZIONE DEL MONTE DI BOLOGNA E RAVENNA**

6. Le finalità del Modello e la Fondazione	25
---	-----------

7. Organizzazione della Fondazione.....	26
--	-----------

8. La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	26
---	-----------

9. Elementi fondamentali del Modello.....	27
--	-----------

10. Il Codice Etico	27
----------------------------------	-----------

11. Destinatari	28
------------------------------	-----------

12. Diffusione del Modello.....	28
--	-----------

- SEZIONE TERZA -

**PROCESSI OPERATIVI, AREE SENSIBILI E SISTEMI DI CONTROLLO
I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

13. Le aree di attività a potenziale rischio di commissione dei reati presupposto....	30
--	-----------

14. I reati previsti dal Decreto teoricamente rilevanti rispetto alle aree di attività..	31
---	-----------

15. I processi operativi strumentali e funzionali alla potenziale commissione dei reati	32
--	-----------

16. Il sistema di controllo interno	32
17. Regole comportamentali e processi operativi.....	34
17.1. Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le altre Autorità ed in generale con i terzi	34
17.2. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati di criminalità informatica.....	35
17.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.....	36
17.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati societari	36
17.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati colposi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	37
17.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	38
17.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore	38
17.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto al reato di induzione a rendere e/o non rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria..	39
17.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività rispetto ai reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 121/2011.....	39
18. Processi operativi e funzionali della Fondazione.....	40
18.1. Procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità	40
18.2. Processi operativi e funzionali della Fondazione: rinvio	43

- SEZIONE QUARTA -

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

19. L'Organismo di Vigilanza.....	44
20. Requisiti.....	44
21. Durata in carica, decadenza e revoca.....	45
22. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	46
23. Relazioni dell'Organismo di Vigilanza.....	47
24. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	48

- SEZIONE QUINTA -

IL SISTEMA SANZIONATORIO

25. Principi generali	50
26. Definizione di violazione	50
27. Le sanzioni e la loro irrogazione	51
28. Sanzioni per il personale dipendente.....	51
29. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....	53
30. Sanzioni per collaboratori e consulenti esterni	54
31. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	54
32. Misure nei confronti degli apicali.....	54

- SEZIONE SESTA -

DISPOSIZIONI FINALI

33. Diffusione del Modello.....	55
34. Adozione e aggiornamento del Modello	55

- PARTE GENERALE -

SEZIONE PRIMA

INQUADRAMENTO NORMATIVO

1. La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti. Tale forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le garanzie proprie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti soggetti apicali), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti soggetti sottoposti). Presupposto per l’applicabilità della normativa, pertanto è che il reato o l’illecito amministrativo sia commesso da **soggetti qualificati**.

1.1 Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, deve essere data prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l’ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Gli enti possono dunque essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei reati o degli illeciti amministrativi, nel loro interesse o vantaggio. Si ha **interesse** quando la condotta illecita è posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito. Il **vantaggio**, invece, si realizza quando l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l’ente, abbia comunque fatto conseguire a quest’ultimo un qualsiasi beneficio di tipo economico o meno. Diversamente, il **vantaggio esclusivo** di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’ente.

La responsabilità amministrativa dell’ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati rimanga nella forma del **tentativo**.

La responsabilità dell’ente, inoltre, può sussistere anche laddove il dipendente autore dell’illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all’organizzazione dell’ente medesimo. Ipotesi chiaramente rappresentata nel codice penale, in particolare, negli artt. 110, 113 c.p.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’**accertamento della colpevolezza** dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità amministrativa.

Pertanto, dalla lettura del Decreto, si deduce che la responsabilità amministrativa dell'ente, non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato la condotta illecita.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente è responsabile se non dimostra che:

- ha **adottato** ed **efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a impedire reati della specie di quello commesso;
- ha istituito un **organismo di controllo**, dotato di autonomi poteri di iniziativa, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza del modello;
- il reato è stato commesso per **fraudolenta elusione** dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Inoltre, quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, è necessario accertare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli **obblighi di direzione o vigilanza** da parte degli apicali e tali obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità amministrativa, inoltre, si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'ente abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano.

In ogni caso, laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

2. I reati previsti dal Decreto

Il catalogo dei reati presupposto, al cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, è quello espressamente e tassativamente richiamato dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa che i reati presupposto, di cui si elencano qui di seguito quelli attualmente compresi, sono in continua evoluzione ed aggiornamento.

2.1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 320, 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319 *bis*, 320, 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter*, 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee degli Stati esterni (art. 322 *bis* c.p.)

2.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificati dal D.Lgs. 15 gennaio 2016 n. 7 - 8 (art. 24bis** del Decreto)**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqües* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqües* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqües* c.p.);
- Falsità di un documento informatico pubblico o informatico avente efficacia probatoria (491 *bis* c.p. e coordinamento con le falsità in atti (da art. 473 c.p. all'art. 493 *bis* c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqües* c.p.).
-

2.3. Delitti di criminalità organizzata introdotti dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94 (art. 24 *ter* del Decreto)

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione per delinquere, anche diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-*bis*, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (art. 416, 6° comma, c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p.
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2 comma 3, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, 2° comma, lettera a), numero 5) c.p.p.).

2.4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 23

novembre 2001 n. 409 e modificati con Legge 23 luglio 2009 n. 99 (art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).

2.5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 (art. 25-bis.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

2.6. Reati in materia societaria introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 poi modificati dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 (art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621bis c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 bis);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.):
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), come inserito dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Istigazione alla corruzione tra privati (2635 bis c.c.)

2.7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7 (art. 25 *quater* del Decreto)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270-*quater* c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinq*ues c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 Decreto Legge 15 dicembre 1979 n. 625 convertito con modificazioni nella Legge 6 febbraio 1980 n. 15);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

2.8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7 (art. 25-*quater* 1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.)

2.9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228 e modificati con la Legge 38/2006 (art. 25 *quinq*ues del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinq*ues c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (609 *undecies* c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)

2.10 Abusi di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62 e modificati dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (art. 25-*sexies* del Decreto)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

2.11. Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 art. 29-*quater*);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 art. 74);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, art. 12);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

2.12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123 (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).

2.13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 poi modificato dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186 (art. 25-*octies* del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter. 1 c.p.)

2.14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 (art. 25-*novies* del Decreto)

- Immissione su sistemi di reti telematiche, a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o di parte di essa (art. 171 comma 1, lett. a-bis), Legge 22 aprile 1941 n. 633);
- Reati di cui al punto precedente commessi in riferimento ad un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, comma 3, Legge 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-*quinquies* e 64-*sexies* Legge 633/1941, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-*bis* e 102-*ter* Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi nastro o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico, con qualsiasi procedimento, di opere, o parti di opere, letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o comunque cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo della radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive menzionate; detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o di altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della Legge 633/1941, l'apposizione di contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato; ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo, in assenza di accordo con il legittimo distributore, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato; introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto; fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti, ovvero prestazione di servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all' art. 102-*quater*, Legge 633/1941 ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure; rimozione abusiva o alterazione delle informazioni elettroniche di cui all'articolo 102-*quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (art. 171-*ter* comma 1, Legge 633/1941);
- Riproduzione, duplicazione, trasmissione o abusiva diffusione, vendita o messa in commercio, cessione a qualsiasi titolo o abusiva importazione di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; comunicazione al pubblico, a fini di lucro, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; commissione di uno dei reati di cui al punto precedente esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; promozione o organizzazione delle attività illecite di cui al punto precedente (art. 171-*ter* comma 2, Legge 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE, da parte di produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-*bis* Legge 633/1941, entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione, dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 181-*bis*, comma 2 di detti dati (art. 171-*septies*, Legge 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, Legge 633/1941).

2.15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116 (art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

2.16. Reati ambientali introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 e modificati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68 (art. 25-undecies del Decreto)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI - Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI - Area Movimentazione (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007)
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)

- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinques*)
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radiattività (art. 452 *sexies* c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.).

2.17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 commi 12 e 12-*bis* del D.Lgs. n. 286/1998)
- Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art.12 commi 3 , 3 *bis* e 3 *ter* del D.Lgs. n. 286/1998).

2.18. Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia introdotti dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 (art. 25 *terdecies* Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (603 *bis* c.p.)
- Circostanza aggravante (art. 604 *ter* c.p.).

3. Le sanzioni comminate dal D. Lgs. 231/2001

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto, a fronte del compimento dei reati e degli illeciti sopra elencati, prevede, a carico dell'ente misure particolarmente afflittive, quali quelle qui di seguito descritte.

La **sanzione pecuniaria** si applica ogniqualvolta è riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Per i reati previsti dall'art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001 e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187 *quinquies* del TUF, se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

Il Decreto prevede altresì l'ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'ente abbia adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

La **sanzione interdittiva** si applica per alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità e può comportare l'interdizione dall'esercizio dell'attività dell'ente; la sospensione e la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia adottato comportamenti cosiddetti di "**ravvedimento operoso**" (risarcimento o riparazione

del danno, eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato, messa a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, del profitto del reato, eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati). Qualora ricorrano questi comportamenti di “ravvedimento operoso” anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

La **confisca** consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all’ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell’ente, ai sensi dell’articolo 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove l’ente ha la sede principale.

4. Condizione esimente della responsabilità organizzativa

L’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l’ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b).

La responsabilità dell’ente è così ricondotta alla c.d. “**colpa da organizzazione**”, ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti all’organizzazione e all’attività dell’ente medesimo.

L’esonero dalla responsabilità per l’ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest’ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica **efficacia** nonché quello di **effettività**.

Con riferimento all’efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività dell’ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all’effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Legge 29 dicembre 2017 n 179 ha poi inserito all'interno del art. 6 del D.Lgs. 231/2001 la disciplina della tutela del segnalante illeciti e irregolarità, di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come "*Whistleblowing*". Tale disposto normativo, ha previsto nell'ambito degli enti privati che hanno già adottato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, l'obbligo di prevedere uno o più canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

E' richiesta la previsione di 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, con previsione altresì di un sistema disciplinare per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Peraltro, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Solo l'efficace ed effettiva adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, consente all'ente di potersi esimere dall'imputazione di responsabilità amministrativa.

Per la puntuale disciplina delle segnalazioni e delle 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, si rinvia alla Parte Generale del presente Modello, rispettivamente al capitolo 24 sui Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza ed alla Sezione Quinta sul Sistema sanzionatorio.

5. Le Linee Guida delle associazioni di categoria

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Lo stesso Decreto all'art. 6, 3° comma, afferma infatti che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nella redazione del presente Modello si è tenuto perciò in considerazione quanto espresso nelle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, con ultimo aggiornamento approvato dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, nonché vista la specificità dell'ambito operativo delle fondazioni bancarie, del documento di approfondimento emanato da ACRI - Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio nel marzo 2008 e dello studio di approfondimento per gli enti no profit redatto dal Consiglio Nazionale dei Commercialisti e degli esperti contabili nell'ottobre 2012.

Dall'analisi delle disposizioni normative, regolamentari e convenzionali che coinvolgono l'intero contesto evolutivo, anche giurisprudenziale, con riferimento al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, si

possono individuare i punti fondamentali da seguire per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo, che prevede:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore dell'ente sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono identificate nelle seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, indicando, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Inoltre, le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

- SEZIONE SECONDA -

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA
FONDAZIONE DEL MONTE DI BOLOGNA E RAVENNA**

6. Le finalità del Modello e la Fondazione

La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna è la continuazione ideale del *Mons Pietatis Mons Bononiensis* - promosso da padre Michele Carcano ed autorizzato con *provisione* dell'organo di governo bolognese in data 22 aprile 1473 - e del Monte di Pietà di Ravenna e Bagnacavallo, entrambe incorporate nel Monte di Bologna e Ravenna unitamente alla fusione della Fondazione delle Opere Pie del Monte nella Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna, così istituita a seguito della Legge 20 novembre 1990 n. 356.

La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna è una persona giuridica di diritto privato, senza fini di lucro, con piena autonomia statutaria e gestionale, che persegue fini di interesse pubblico e di utilità sociale allo scopo di favorire lo sviluppo civile, culturale ed economico nelle comunità in cui opera. La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna ha scelto, a norma di legge e di statuto, di operare nei seguenti settori: arte attività e beni culturali; ricerca scientifica e tecnologica; servizi alla persona e solidarietà; sviluppo locale.

Le attività e le risorse messe a disposizione dalla Fondazione, possono essere gestite direttamente, per la realizzazione di progetti propri di cui la Fondazione stessa è ideatrice e promotrice ovvero tramite erogazioni, per il sostegno e la realizzazione di progetti ed iniziative in collaborazione con enti ed istituzioni terze, che rilevino esigenze particolari e presentino un piano di intervento tramite richiesta di contributo.

La Fondazione nel perseguire la propria missione opera nel rispetto: dei diritti umani universalmente riconosciuti, sia in ambito sociale che individuale; delle norme a tutela del lavoro e delle responsabilità ambientali; dell'uomo attraverso l'attenzione per la salute e la sicurezza; assicurandosi di non essere, neppure indirettamente, complice negli abusi di tali diritti, con il massimo impegno a contrastare e prevenire la corruzione in ogni sua forma.

La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto dell'ente, ha approvato, con delibera del 26 giugno 2017 il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello"), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato ricomprese nel Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Fondazione;
- consentire, grazie ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione del sistema di norme interno, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

7. Organizzazione della Fondazione

Secondo lo Statuto, la Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna esplica la propria attività attraverso i seguenti Organi:

Il **Presidente** è nominato dal Consiglio di Indirizzo, dura in carica quattro anni. Il Presidente presiede il Consiglio di Amministrazione e, senza diritto di voto, il Consiglio di Indirizzo. Al Presidente spettano compiti di impulso e di coordinamento degli organi da lui presieduti e di vigilanza sull'esecuzione delle deliberazioni dagli stessi assunte. Egli ha la rappresentanza legale della Fondazione di fronte ai terzi ed in giudizio; la rappresentanza legale ed il potere di firma spettano, in caso di sua assenza od impedimento, al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; in caso di assenza od impedimento di entrambi, al componente più anziano del Consiglio di Amministrazione.

Il **Consiglio di Indirizzo** è composto da persone designate da soggetti delle comunità di Bologna e di Ravenna così come previsto dallo Statuto. Il Consiglio di Indirizzo, che rimane in carica per quattro anni, definisce obiettivi ed indirizzi programmatici della Fondazione verificandone i risultati. Nomina il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale determinandone altresì le indennità. Nomina inoltre la Società di Revisione.

Il **Consiglio di Amministrazione** ha i compiti di gestione della Fondazione, nonché di proposta e di impulso delle attività della stessa, nell'ambito dei programmi, delle priorità e degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Indirizzo. In tale ambito, pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione. Il Consiglio di Amministrazione, nomina nella sua prima seduta il Vice Presidente e al medesimo Consiglio compete la nomina del Direttore Generale.

Il **Collegio Sindacale** è l'organo di controllo della Fondazione nominato dal Consiglio di Indirizzo e dura in carica per quattro anni e deve vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'ente.

Il **Direttore Generale** può essere nominato con apposita delibera dal Consiglio di Amministrazione all'atto del conferimento dell'incarico ed a lui possono essere delegati i poteri di rappresentanza per l'attuazione e l'esecuzione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Tali compiti, definiti dallo Statuto, sono quindi da intendersi parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Nel sito Internet della Fondazione sono integralmente pubblicati lo Statuto, il Regolamento Attività Istituzionale e funzionamento Organi ed il Regolamento per la Gestione del Patrimonio.

La descrizione dettagliata dell'organizzazione è riportata nell'organigramma, anche funzionale, allegato nella Parte Speciale del presente Modello, unitamente alla descrizione dei processi operativi e dei sistemi di controllo interni.

8. La costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato concepito in modo tale da recepire integralmente il sistema di prassi e procedure adottato dalla Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna. In tal modo si intende fornire maggiore efficacia al Modello, poiché può fondarsi su meccanismi organizzativi e gestionali già consolidati, consentendo all'ente di massimizzare le sinergie.

La redazione del presente documento si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto dell'ente attraverso l'analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con tutti i responsabili della Fondazione informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni dell'ente nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

- attività di mappatura delle attività cosiddette "sensibili" con riferimento ai processi strumentali e/o funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati compresi nel Decreto;

- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo interno dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei reati presupposto.

Nella predisposizione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace attuazione ed implementazione di un adeguato sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente; cosicché, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Fondazione.

9. Elementi fondamentali del Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna;
- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello e del Codice Etico;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'ente nelle aree a rischio potenziale di commissione di reato;
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi, non solo il presente documento, ma altresì tutta l'ulteriore documentazione, comprensiva dell'aggiornamento delle eventuali procedure, che sarà successivamente adottata secondo quanto previsto nello stesso Modello per il perseguimento delle finalità ivi indicate.

10. Il Codice Etico

La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna è determinata ad improntare lo svolgimento delle proprie attività al rispetto della legalità e dei principi recepiti e formalmente adottati nel Codice Etico con il quale la Fondazione ha inteso diffondere le linee guida alla conformità legale e alla condotta etica, anche con specifico riferimento ai contenuti del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico costituisce quindi il più diretto riferimento in ambito etico per la Fondazione ed include una serie di regole e principi che la Fondazione riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei propri Organi, dei dipendenti e dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi adottati nel Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato comprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico adottato dalla Fondazione, pur avendo una propria autonoma valenza, afferma principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo rilevanza anche ai fini del Modello e diventandone, con esso elemento fondamentale di integrazione.

11. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli Organi statutari della Fondazione; per i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione; per i collaboratori, compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con la Fondazione; per i terzi che svolgono attività nell'interesse e/o a vantaggio della Fondazione. Tutti, più genericamente individuati quali destinatari.

I destinatari devono seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici e sociali cui si ispira la Fondazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni competenti della Fondazione assicurano il recepimento nelle procedure operative, dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico della Fondazione.

12. Diffusione del Modello

È obiettivo della Fondazione garantire una corretta conoscenza da parte dei destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo. Pertanto, per un'efficace attuazione del presente Modello, la Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna ha espressamente designato un **Referente Interno** i cui compiti sono già stati puntualmente descritti nelle disposizioni di attuazione del Codice Etico e si intendono qui integralmente richiamati.

Tutto il personale dipendente e tutti i componenti gli Organi della Fondazione dovranno avere una comunicazione iniziale circa l'adozione del presente Modello.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico è istituita una specifica sezione del sito Internet della Fondazione (www.fondazionedelmonte.it) nella quale sono presenti, per il personale dipendente, tutti i documenti che compongono il Modello aggiornato, di volta in volta, dal Referente Interno, in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

La Fondazione prevede altresì alla diffusione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle persone che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.

Le funzioni dell'ente, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti terzi in generale e alle società con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte della

Fondazione del Codice Etico e del Modello di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Fondazione invita, inoltre, i terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito Internet della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali devono essere inserite specifiche clausole dirette ad informare i terzi dell'adozione del Modello da parte della Fondazione, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico.

Il Referente Interno dovrà pianificare, anche in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico della Fondazione, nonché organizzare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

Il Referente Interno, per lo svolgimento dei compiti a lui assegnati, per l'esame valutativo delle criticità rilevate nell'applicazione del Codice nonché per la formazione periodica dei dipendenti, potrà avvalersi della collaborazione di consulente esterno.

- SEZIONE TERZA -

**PROCESSI OPERATIVI, AREE SENSIBILI E SISTEMA DI CONTROLLO
I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

13. Le aree di attività a potenziale rischio di commissione dei reati presupposto

La Fondazione ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Nello specifico, nella prima fase, necessariamente prodromica, è stata sottoposta a esame la documentazione della Fondazione (Statuto, Regolamenti, etc.) al fine dell'individuazione del contesto normativo e operativo interno di riferimento per la Fondazione. Sulla scorta dei documenti acquisiti, dalle informazioni raccolte e dalle interviste effettuate a tutto il personale dipendente, si è incontrato il Presidente della Fondazione per approfondire le informazioni e procedere alla mappatura delle attività a rischio, individuando le attività sensibili rispetto alla possibile commissione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Sono state, pertanto, identificate le aree di attività a rischio di commissione dei reati e quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 e le attività in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati e degli illeciti.

Nel corso degli incontri è stato altresì svolto un processo di sensibilizzazione del personale con riferimento sia alla funzione del Modello sia ai principi comportamentali cui si ispira la Fondazione.

Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un'analisi intesa a valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati. Più precisamente: le aree rilevanti rispetto al Decreto sono state valutate rispetto al sistema dei presidi e dei controlli esistenti presso la Fondazione, per evidenziare eventuali disallineamenti e per ricercare possibili soluzioni utili e porvi rimedio. Particolare attenzione è stata posta ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare a:

- verificabilità e tracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento al processo di decisione, sia con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati;
- rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

Le aree di attività prese in considerazione per la valutazione del potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, attività poi riportate nella fase di mappatura della matrice di rischio allegata alla Parte Speciale del presente Modello, sono state:

- la gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione e soggetti privati;
- la gestione dei rapporti con gli enti pubblici competenti per l'espletamento degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e contributi, e predisposizione della relativa documentazione;

- la gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte degli enti pubblici competenti.
- la gestione dei contenziosi giudiziali, delle problematiche connesse e di eventuali accordi transattivi;
- la gestione delle beneficenze e delle erogazioni ai beneficiari la selezione e la successiva erogazione dei contributi;
- la gestione di consulenze, forniture e altri servizi;
- la gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- la gestione di omaggi e spese di rappresentanza;
- la gestione, utilizzo e manutenzione del sistema informativo;
- la gestione della documentazione avente finalità probatoria;
- la gestione degli adempimenti in materia di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro;
- la gestione delle attività relative agli adempimenti ambientali nell'ambito delle attività dell'ente e la gestione dei rifiuti;
- la gestione delle liquidità e delle attività di investimento;
- la gestione degli adempimenti societari: gestione e coordinamento di tutte le attività riguardanti la contabilità, la redazione e formazione del bilancio.

14. I reati previsti dal Decreto teoricamente rilevanti rispetto alle aree di attività

Conseguentemente, a seguito della valutazione delle attività in concreto svolte dalla Fondazione, sono state considerate teoricamente rilevanti, le seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art.24-*bis* del Decreto);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- Reati in materia societaria e corruzione tra privati (art.25-*ter* del Decreto);
- Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (Art. 25-*sexies* del Decreto).
- Reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art.25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art.25-*octies* del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-*nonies* del Decreto).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto).
- Reati ambientali (art.25-*undecies* del Decreto).

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto).

Non si sono, invece, ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione di altre fattispecie di reato ricomprese dal Decreto e, in particolare, dei reati di cui agli artt.:

- 24 *ter* (Delitti di criminalità organizzata);
- 25 *bis* 1 (Delitti contro l'industria e il commercio)
- 25 *quater* (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- 25 *quater*-1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);
- 25 *quinqüies* (Delitti contro la personalità individuale);
- Reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge 146/2006;
- 25 *terdecies* (Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia);

Si ritiene, peraltro, che i principi del Codice Etico e del presente Modello siano idonei a presidiare il rischio di commissione di detti reati attraverso l'enunciazione dei principi etici di legalità, trasparenza e correttezza.

15. I processi operativi strumentali e funzionali alla potenziale commissione dei reati

Sono stati inoltre individuati i processi strumentali e funzionali (anche definiti "di gestione") rilevanti ai fini del Decreto, ovvero quei processi operativi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero astrattamente verificarsi le condizioni ovvero i mezzi per la potenziale commissione delle fattispecie di reato considerata rilevanti ai fini del Decreto, e precisamente:

- Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità;
- Gestione erogazioni;
- Gestione donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e di altre liberalità;
- Gestione delle richieste di finanziamenti pubblici;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Selezione, assunzione e gestione del personale e dei rimborsi spese;
- Acquisti di beni, servizi e consulenze;
- Gestione del sistema di salute e sicurezza;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- Gestione e manutenzione del sistema informativo;
- Gestione contabilità, formazione bilancio e rapporti con gli Organi di Controllo.

16. Il sistema di controllo interno

Nella predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la Fondazione ha tenuto in considerazione il sistema di controllo interno esistente, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto e identificati come potenzialmente realizzabili nelle aree di attività dell'ente.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Fondazione attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente i possibili conflitti di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile alle attività;
- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la struttura organizzativa, riflessa nell'organigramma con le relative funzioni;
- la presenza di sistemi informativi integrati, anch'essi orientati alla segregazione delle funzioni, nonché alla standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative.

L'attuale sistema di controllo interno della Fondazione, inteso come processo attuato al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione delle attività corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio dell'ente;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno gestisce un intero processo in autonomia (cosiddetta «segregazione dei compiti»);
- il sistema di controllo interno è in grado di documentare l'esecuzione dei controlli (tracciabilità).

Per gli ulteriori principi di controllo a presidio dei processi sopra menzionati, nonché riferiti ai processi di:

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e altre autorità;
- Gestione delle richieste di finanziamenti pubblici;
- Gestione del sistema salute e sicurezza;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- Gestione e manutenzione del sistema informativo.

si rinvia alle relative regole comportamentali di carattere generale di cui al successivo paragrafo che, oltre ai presidi già esistenti ed unitamente ai principi di condotta contenuti nel Codice Etico, sono da ritenersi idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati associabili ai processi stessi.

17. Regole comportamentali e processi operativi

Di seguito sono declinate le regole comportamentali che devono essere osservate dai destinatari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati associati alle attività dell'ente.

La violazione di dette regole legittima la Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna all'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal presente Modello.

17.1. Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le altre Autorità ed in generale con i terzi

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse della Fondazione intrattengano rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, più in generale, con rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o delle Autorità di Vigilanza e/o delle Autorità Amministrative Indipendenti, italiane o estere (di seguito, "**Rappresentanti della Pubblica Amministrazione**") e con soggetti privati identificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

In linea generale, è fatto divieto ai destinatari di influenzare in maniera impropria e/o illecita le decisioni dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione e di terzi con cui la Fondazione intrattenga rapporti. In particolare, è fatto loro divieto di:

- promettere, offrire, corrispondere, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé e/o per la Fondazione, nemmeno assecondando il comportamento induttivo da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio;
- promettere, offrire, corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia e, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio della controparte, nonché l'integrità e la reputazione di quest'ultima, nemmeno assecondando il comportamento induttivo da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio;
- influenzare indebitamente i rapporti con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con i terzi in relazione ad interessi riferiti all'attività dell'ente;
- favorire nei processi di acquisto fornitori, consulenti o altri soggetti segnalati in cambio di vantaggi di qualsivoglia natura per sé e/o per la Fondazione;
- danneggiare fornitori in possesso dei requisiti richiesti nella selezione, ricorrendo a criteri parziali, non oggettivi e pretestuosi;
- favorire indebitamente un fornitore disapplicando le disposizioni contrattuali previste, accettando documentazione falsa o erronea, scambiando informazioni sulle offerte degli altri fornitori, approvando requisiti inesistenti, ricevendo servizi e forniture diverse da quelle contrattualmente previste;
- accettare o ricevere omaggi o altri vantaggi, anche in denaro, volti a influenzare l'imparzialità e l'indipendenza del proprio giudizio;
- procurare indebitamente, a sé, a terzi o alla Fondazione, vantaggi di qualsivoglia natura a danno della Pubblica Amministrazione o di un terzo;
- favorire, nei processi di assunzione e di selezione, dipendenti, collaboratori e consulenti, dietro specifica segnalazione, in cambio di favori, compensi e/o altri vantaggi per sé e/o per la Fondazione;

- effettuare/ricevere pagamenti nei rapporti con collaboratori, clienti, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale in essere, nemmeno assecondando il comportamento induttivo da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio;
- tenere una condotta ingannevole nei confronti della Pubblica Amministrazione, e dei terzi, inviando documenti falsi, rendicontando il falso, attestando requisiti inesistenti o fornendo garanzie non rispondenti al vero;
- presentare dichiarazioni non veritiere alle Pubbliche Amministrazioni, sia nazionali sia comunitarie, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, quali ad esempio contributi, finanziamenti o altre agevolazioni;
- destinare finanziamenti pubblici a scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi o redigere false rendicontazioni sul relativo utilizzo.

I rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione e con soggetti privati identificati dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", sono gestiti esclusivamente da persone munite di idonei poteri o da coloro che siano da queste formalmente delegati, e in ogni caso nel rispetto delle procedure della Fondazione.

E' fatto obbligo ai destinatari che, per conto della Fondazione, intrattengano rapporti con l'Autorità giudiziaria o le Forze dell'Ordine (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le regole comportamentali sopra declinate anche in detti rapporti, impegnandosi a garantire la massima disponibilità e collaborazione.

In caso di procedimenti giudiziari o indagini o ispezioni è fatto divieto di:

- distruggere, alterare od occultare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento o dato;
- dichiarare il falso ovvero persuadere altri a farlo;
- promettere o elargire omaggi, denaro o altre utilità ai funzionari preposti all'attività di accertamento o di controllo, in cambio di benefici per sé e/o per la Fondazione.

17.2. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati di criminalità informatica

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono incaricati della gestione e manutenzione dei *server*, delle banche dati, delle applicazioni e dei *client*, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate *password* e chiavi di accesso al sistema informativo:

- il personale può accedere al sistema informativo unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati univocamente;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati della Fondazione e dei terzi;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informatico dell'ente o altrui;
- il personale conserva i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi;
- il personale non installa programmi senza le autorizzazioni previste nelle procedure interne;

- il personale non può utilizzare modalità di connessione diverse rispetto a quelle fornite e autorizzate dalla Fondazione nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore.

La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna ha inoltre adottato le seguenti misure:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui *server* e sulle banche dati della Fondazione, ivi inclusi i *client*, è controllato da strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema sono muniti di proprie credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai *client*;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale ICT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- il *server* e personal computer o portatili sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità e protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione;
- i dispositivi di *networking* sono protetti da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (*firewall e proxy*) e sono collocati in aree dedicate e sono accessibili al solo personale autorizzato;
- il personale si astiene dall'utilizzare le risorse informatiche e telematiche dell'ente per finalità difformi da quanto previsto nelle specifiche contrattuali e/o dalle normative di legge applicabili.

17.3. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001 e con particolare riferimento al potenziale reato di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- svolgere le attività di pubblicazione di marchi o segni distintivi, previa verifica e controllo, e sempre nel rispetto del valore della legalità e in attuazione delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale.

È fatto espresso divieto ai destinatari di:

- riprodurre e promuovere marchi, segni distintivi, modelli e disegni ornamentali altrui, in assenza di una valida licenza o al di fuori dei limiti definiti dalle relative autorizzazioni.

17.4. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati societari

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire agli Organi e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Fondazione;
- osservare le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale dell'ente;
- assicurare il regolare funzionamento della Fondazione e degli Organi garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà degli Organi.

È fatto espresso divieto ai destinatari di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilancio, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti al vero, ovvero predisporre comunicazioni che non rappresentino in modo veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Fondazione;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Fondazione;
- porre in essere comportamenti che impediscano, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, ovvero ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

17.5. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati colposi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La Fondazione promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nella propria sede, nelle proprie unità locali ed in tutti gli ambienti di lavoro sotto sua diretta responsabilità, richiedendo, a ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle norme vigenti a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ogni caso, è fatto obbligo a tutti i destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro della Fondazione, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe ricevute, alle funzioni assegnate, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR).

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008 come successivamente modificato e integrato, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti della Fondazione (Datore di Lavoro e Delegati del Datore di Lavoro in materia di salute e sicurezza ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) di svolgere i compiti loro attribuiti in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza sul lavoro;

- ai soggetti nominati dalla Fondazione o eventualmente eletti dal personale ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (quali ad es. il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo, gli Addetti al Primo Soccorso, il Medico competente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Fondazione;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Fondazione, e di osservare le misure e le istruzioni sulla sicurezza.

La violazione delle regole, sia dell'ente sia normative in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce violazione del Modello e pertanto illecito disciplinare sanzionabile dalla Fondazione.

17.6. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Fondazione porti a ritenere sufficientemente presidiato il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati di riciclaggio, ricettazione, o di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita di cui all'art. 25-*octies* del Decreto, la Fondazione richiede ai destinatari eventualmente coinvolti di:

- non sostituire o trasferire denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero compiere operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita; acquistare o ricevere ovvero occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato;
- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione.
- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi qualsiasi rapporto.

Tutti i destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

17.7. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività sensibili rispetto al reato di utilizzo abusivo del software che integra una violazione del diritto d'autore penalmente rilevante ex art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- assicurare il rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela del software (programmi per elaboratore e banche dati), promuovendone un uso corretto;

- curare con diligenza gli adempimenti di carattere amministrativo necessari per l'utilizzo del software nell'ambito della gestione del sistema informativo dell'ente.

È fatto espresso divieto ai destinatari di:

- installare e utilizzare software (programmi) non approvati dalla Fondazione e privi delle necessarie autorizzazioni e licenze;
- installare e utilizzare, sui sistemi informatici della Fondazione software (c.d. "P2P", di *file sharing* o di *instant messaging*) mediante i quali è possibile scambiare con altri soggetti all'interno della rete Internet ogni tipologia di *file* (quali filmati, documentazioni, canzoni, dati etc.) senza alcuna possibilità di controllo da parte della Fondazione;
- realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla duplicazione, di programmi per elaboratore protetti o banche di dati sulla memoria fissa del computer.

17.8. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto al reato di induzione a rendere e/o non rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività sensibili rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria di cui all'art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- evadere con tempestività, correttezza e buona fede tutte le richieste provenienti dagli organi di polizia giudiziaria e dall'autorità giudiziaria inquirente e giudicante, fornendo tutte le informazioni, i dati e le notizie eventualmente utili;
- mantenere, nei confronti degli organi di polizia giudiziaria e dell'autorità giudiziaria un comportamento disponibile e collaborativo in qualsiasi situazione.

È fatto espresso divieto ai destinatari di:

- ricorrere alla forza fisica, a minacce o all'intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un'indebita utilità per indurre colui il quale può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all'autorità giudiziaria, con l'intento di ottenere una pronuncia favorevole all'ente o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio.

17.9. Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività rispetto ai reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 121/2011

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai destinatari è richiesto di:

- rispettare scrupolosamente la normativa in materia ambientale;
- valutare i potenziali rischi e sviluppare adeguati programmi di prevenzione a tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutti i lavoratori;
- verificare, prima dell'instaurazione del rapporto, che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e

regolamentari, diano evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente, secondo quanto stabilito nelle procedure;

- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, anche attraverso l'acquisizione e la verifica delle comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale da questi effettuate o acquisite a norma di legge;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti specifiche clausole attraverso le quali la Fondazione possa riservarsi il diritto di verificare periodicamente le comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale, tenendo in considerazione i termini di scadenza e rinnovo delle stesse.

In caso di dubbi sulla corretta interpretazione delle regole comportamentali indicate, il soggetto interessato potrà richiedere chiarimenti al Referente Interno che potrà - a sua volta - consultare l'Organismo di Vigilanza.

18. Processi operativi e funzionali della Fondazione

18.1. Procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità

Le sopra descritte regole comportamentali di carattere generale devono essere osservate dai destinatari al fine di prevenire il rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal Decreto ed associati alle attività della Fondazione.

Inoltre, il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 29 dicembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D.Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentono segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del presente Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente policy di cd. *whistleblowing* non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D.Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da collaboratori o da altri soggetti legati contrattualmente alla Fondazione.

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Fondazione in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'ente.

- I **destinatari** della presente policy sono gli esponenti dell'ente, i dipendenti, i collaboratori e le persone che operano su mandato o nell'interesse della Fondazione.

- **L'oggetto della segnalazione** deve essere una condotta illecita in quanto non conforme al Modello, al Codice Etico e alle procedure interne della Fondazione di cui si abbia conoscenza in

occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

- **Il contenuto della segnalazione** deve essere circostanziato e fondato su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e deve contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. Il segnalante, quindi, deve indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione. La segnalazione deve pertanto contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Il destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza che è preposto sia alla ricezione, sia all'esame delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità. In conformità alle previsioni del novellato art. 6 del Decreto, sono già stati istituiti appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione, infatti, deve essere inviata:

- con modalità informatiche all'indirizzo di posta elettronica: odv@fondazione-delmonte.it
- per posta raccomandata inviata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza mediante riservata personale indirizzata alla sede della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna in Bologna (BO) via delle Donzelle n. 2.

Le **modalità di ricezione ed esame** devono garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute ed è compito dell'Organismo garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata poiché il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e conseguentemente, del Modello.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura dell'Organismo.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato valutando altresì se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora ritenuta fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'Organismo di Vigilanza, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo di Vigilanza che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Resta inteso che la Fondazione potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti e della propria immagine.

Le **attività di verifica della fondatezza** della segnalazione circa le circostanze rappresentate sono affidate all'Organismo di Vigilanza che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

L' Organismo di Vigilanza svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni dell'ente quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è sempre fatto salvo il diritto alla riservatezza ed il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In questo caso, su chi è intervenuto a supporto dell'Organismo di Vigilanza, gravano i medesimi doveri di comportamento volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza richiede alla Responsabile della Direzione delle Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della Fondazione.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Consiglio di Amministrazione per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avviate tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura violazione accertata - oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate - potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

L'apparato sanzionatorio è costituito da quanto già presente nei Contratti Collettivi di Lavoro e nel presente Modello. Saranno fonti di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

18.2. Processi operativi e funzionali della Fondazione: rinvio

Per la descrizione puntuale delle funzioni operative dell'ente, per l'individuazione dei singoli processi seguiti dalla Fondazione nell'espletamento delle proprie attività e per un maggior approfondimento delle condotte sinora considerate si fa espresso rinvio alla Parte Speciale del presente Modello.

- SEZIONE QUARTA -

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

19. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida cui si è ispirata la costruzione del presente Modello, precisano che, sebbene il silenzio del Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica sia plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente. L'Organismo deve inoltre svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, collocato in posizione di *staff* al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, pertanto svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione di Bologna e Ravenna ha istituito, con delibera adottata in data 18 luglio 2016 un Organismo di Vigilanza a struttura collegiale composta di tre membri, che per composizione e professionalità, assicura e garantisce la conoscenza delle attività della Fondazione, l'autorevolezza e l'indipendenza per l'efficace attuazione delle funzioni attribuitegli. In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento in *staff* e dall'attività che si relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Professionalità: detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone l'Organismo di Vigilanza. In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei propri compiti, può avvalersi di professionisti e consulenti esterni.

Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Fondazione.

20. Requisiti

L'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità previsti dall'art. 2387 c.c., per gli amministratori. In particolare, non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza colui che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono avere rapporti di coniugio o parentela entro il terzo grado con i Consiglieri di Amministrazione e/o i componenti del Collegio Sindacale

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e se nominato decade automaticamente: l'interdetto; l'inabilitato; il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici

uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto; colui che ha rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno ad un ente nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia dipendenti della Fondazione sia professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti con la Fondazione che possano integrare ipotesi di conflitto d'interesse. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni sia esterni allo stesso, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

Chiunque sia candidato alla carica di Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

21. Durata in carica, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è in ogni caso rieleggibile.

Costituisce causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà riservata al nominando Consiglio di Amministrazione di confermare, in tutto o in parte, la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Fondazione, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono invece giusta causa di revoca di un singolo componente:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può rinunciare in ogni momento all'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R. o con posta elettronica certificata.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

22. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Fondazione della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello di Organizzazione di Gestione e Controllo;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati;
- raccogliere, gestire ed esaminare le segnalazioni di illeciti e di irregolarità tutelando la riservatezza e l'anonimato del segnalante;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati ricompresi nel Decreto e identificati nel Modello;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione del reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con le funzioni della Fondazione per il miglior monitoraggio delle attività identificate a rischio reato nel Modello. A tale proposito, la Fondazione ha designato un Referente Interno per l'attuazione e la diffusione del Codice Etico con funzioni di coordinamento per l'applicazione del Modello e dei sistemi interni di controllo;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi dedicati (es. indirizzo di posta, posta elettronica, numero di fax per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate, periodiche e/o estemporanee, su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di commissione del reato;
- ricevere, gestire, esaminare ed effettuare indagini sulle segnalazioni di illeciti e di irregolarità verificandone la fondatezza secondo le modalità meglio descritte nella procedura di segnalazione;
- pianificare e proporre ai vari livelli specifiche attività di informazione e formazione sul Modello, coordinandosi con le funzioni coinvolte nella gestione del personale;
- definire con i responsabili di funzione gli strumenti per l'attuazione del Modello, verificandone la relativa adeguatezza;
- coordinarsi con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un raccordo costante ed un'integrazione progressiva delle rispettive competenze;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate;
- segnalare tempestivamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, ritenute fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre ed aggiornare eventualmente l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni preposte;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che tutti i destinatari forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;
- segnalare alle funzioni e agli organi competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica ovvero di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere.

23. Relazioni dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività svolte, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e/o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- periodicamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione per un'informativa in merito ad attività di monitoraggio svolte dall'Organismo ed eventuali rilievi emersi nel corso delle stesse;
- nei confronti del Collegio Sindacale ove ne ravvisi la necessità ovvero in relazione a presunte violazioni poste in essere dal Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alla suddette presunte violazioni e in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

24. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni dell'ente. Tali obblighi informativi devono consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e/o da quest'ultimo formalmente richiesti alle funzioni dell'ente, secondo modalità e tempistiche definite (c.d. flussi informativi);
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto e del Codice Etico, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

Con riferimento ai diversi processi operativi della Fondazione sono stati previsti flussi informativi periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza meglio illustrati e descritti nella parte speciale del presente Modello con riferimento a ciascuna area di applicazione funzionale.

Con riferimento alle segnalazioni e per una più puntuale descrizione della procedura adottata nella parte generale del presente Modello (c.d. *policy di whistleblowing*) si fa espresso rinvio al Capitolo 18.

I Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente e sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine la trasmissione delle segnalazioni potrà essere effettuata tramite un indirizzo di posta elettronica dedicato: odv231@fondazione-del-monte.it o tramite lettera raccomandata riservata personale indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza presso la sede della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna.

L'Organismo di Vigilanza, fatti salvi gli obblighi di legge, avrà cura di garantire la massima riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Fondazione dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001 e posti in essere nell'ambito delle attività lavorative;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o nella struttura organizzativa;
- notizia dell'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello;

- segnalazione di infortuni gravi occorsi a dipendenti della Fondazione o ai Collaboratori e più genericamente, a coloro che abbiano accesso agli ambienti di lavoro della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna;
- presunte violazioni del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza definisce le modalità di trasmissione delle informazioni, dandone comunicazione al Referente Interno.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal presente Modello, è indicata nella Parte Speciale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. 101/2018 in adeguamento al Regolamento UE 2016/679. L'archivio cartaceo contenente il dossier permanente per l'Organismo di Vigilanza e la documentazione reportistica informativa è custodito presso la sede della Fondazione in armadio chiuso a chiave affidato.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice della Fondazione.

- SEZIONE QUINTA -

IL SISTEMA SANZIONATORIO

25. Principi generali

La Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nei relativi allegati e nelle procedure, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i principi di condotta imposti dal Modello e dalle procedure sono assunti dalla Fondazione in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Fondazione e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

E' possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

26. Definizione di violazione

A titolo meramente generale ed esemplificativo, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e possono essere classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni,
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, tali da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Fondazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.
- comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico e nelle relative procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;

- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e/o nel Codice Etico e nelle relative procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/ 2001.

27. Le sanzioni e la loro irrogazione

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida:

- all'Organismo di Vigilanza il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello e la proposta di procedimento disciplinare
- al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione della sanzione.

Prima di procedere all'irrogazione di qualsiasi eventuale sanzione, si dovrà comunque contestare la violazione al soggetto responsabile in forma scritta, con comunicazione scritta alle eventuali Rappresentanza Sindacali o a chi ne svolga eventualmente le funzioni, garantendo il pieno diritto di replica, con redazione di relativo verbale e assistenza di un rappresentante sindacale ove presente, nel rispetto della L. 300/1970 e della normativa vigente.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla direzione della Fondazione e ogni modifica è comunicata ai lavoratori e alle eventuali RSU.

Di tutte le attività dovrà essere tenuta e conservata documentazione. A tal fine la Fondazione adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una violazione.

28. Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Fondazione deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sia con riguardo alle sanzioni comminabili sia con riferimento alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice Etico, costituisce inadempimento dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Fondazione, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente sulle violazioni, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna, così come previsto dal CCNL di riferimento.

Al personale dipendente possono essere comminati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si formulano le seguenti precisazioni.

Incorre nel provvedimento disciplinare del **biasimo** inflitto **verbalmente** il dipendente che:

- violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

Incorre nel provvedimento disciplinare del **biasimo** inflitto **per iscritto** il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il biasimo inflitto verbalmente;
- violi, per mera negligenza le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna.

Incorre nel provvedimento disciplinare della **multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione globale, il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
- per il livello di responsabilità, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello.

Incorre nel provvedimento disciplinare della **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal C.C.N.L.L. il dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della retribuzione globale;
- violi le procedure concernenti i comportamenti da adottare nell'esecuzione degli adempimenti e rapporti con gli Enti Pubblici, anche in occasione di verifiche ispettive;
- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite;
- effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;

Incorre nel provvedimento disciplinare del **licenziamento**, nelle modalità previste nel C.C.N.L.L., il dipendente che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violi le misure poste a tutela dell'identità di chi segnala condotte illecite o violazioni del Modello ovvero commetta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La normativa italiana a tutela del segnalante in materia di c.d. *whistleblowing* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, licenziamento ritorsivo è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante.

E' così onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In ogni caso, la Fondazione non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel C.C.N.L.L. di riferimento per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal C.C.N.L.L. di riferimento;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei.

29. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello nonché dei principi del Codice Etico, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

sospensione dal lavoro;

risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni, la Fondazione potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

30. Sanzioni per collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di terzi, la Fondazione, a seconda della gravità della violazione: richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti sopra indicati. Fermo restando il risarcimento del danno ove da tali violazioni derivino danni concreti alla Fondazione.

A tal fine, Fondazione ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti che prevedano l'informativa ai terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Fondazione, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

31. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazione delle regole sopradescritte da parte di uno o più degli Amministratori della Fondazione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Fondazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione (o, in sua vece, il Vice Presidente) dovrà procedere alla convocazione del Consiglio per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di violazioni commesse da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocato il Consiglio affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

Se la violazione è riscontrata per i componenti del Consiglio di Indirizzo con comportamento di elusione fraudolenta del Modello e delle regole ivi contenute, è informato senza indugio il Consiglio di Indirizzo ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

L'Organo di appartenenza può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

1. richiamo formale scritto;
2. dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
3. sanzione pecuniaria pari all'importo da due a sei volte il gettone di presenza.

32. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali che ricoprono funzioni di amministrazione e rappresentanza, comporterà l'assunzione, da parte della Fondazione, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

- SEZIONE SESTA -

DISPOSIZIONI FINALI

33. Diffusione del Modello

La Fondazione, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire l'informativa ai destinatari in merito all'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché la divulgazione dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, delle prescrizioni del Modello e delle regole comportamentali del Codice Etico.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività identificate a rischio-reato e coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che vengono, di volta in volta, inserite nell'organizzazione della Fondazione.

Si ribadisce pertanto che la Fondazione si impegna, tramite il proprio Referente Interno, come previsto sia nelle prescrizioni del Modello sia nel Codice Etico, a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione di detti documenti da parte del Consiglio di Amministrazione;
- pubblicare Modello e Codice Etico sul sito Internet della Fondazione, depositarlo in cartaceo sul luogo di lavoro ovvero su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo allo scopo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Referente Interno, disponibile per la consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque altro sia legittimato a prenderne visione.

34. Adozione e aggiornamento del Modello

Costituiscono responsabilità del Consiglio di Amministrazione l'adozione, l'aggiornamento, l'adeguamento e qualsiasi altra modifica del Modello conseguente a:

- significative violazioni delle previsioni del Modello;
- identificazione di nuove attività sensibili, connesse all'avvio di nuove attività da parte della Fondazione, o variazioni di quelle precedentemente individuate;
- mutamenti dell'assetto organizzativo della Fondazione;
- identificazione di possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Al fine di sottolineare l'importanza dell'indirizzo assunto dalla Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna circa l'adozione delle procedure ivi previste, il presente Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo è stato sottoposto al Consiglio di Indirizzo ed adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2017.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Consiglio di Amministrazione per le modifiche demandate al Presidente o ad altro soggetto incaricato. La semplice cura dell'aggiornamento e la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice della Fondazione, e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.