FONDAZIONE BANCA DEL MONTE DI LOMBARDIA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
(ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)

PARTE GENERALE

Approvato dal Comitato di Indirizzo
della Fondazione Banca del Monte di Lombardia in data 18 dicembre 2023

Indice

1. Il Decreto Legislativo 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. 3
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche 3
1.2 I destinatari del D.lgs. n. 231/2001 4
1.3. I reati presupposto 5
1.4 Le sanzioni previste nel Decreto 6
1.5 Le condotte esimenti della responsabilità amministrativa da reato 7
2. Il Modello di Fondazione Banca del Monte di Lombardia 9
2.1 Breve presentazione della Fondazione 9
2.2 Finalità del Modello 10
2.3 La costruzione del Modello: approccio metodologico 11
2.4 La struttura del Modello, la mappatura delle attività "sensibili", i reati rilevanti ai fini della sua costruzione e i documenti ad esso connessi. 12
2.5 I canali di segnalazione interna (c.d. *Whistleblowing*) – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 14
2.6 Diffusione e conoscenza del Modello 16
2.6.1 Destinatari 16
2.6.2 Formazione ed informazione del personale 16
2.6.3 Informazione ai Terzi e condivisione del Modello 17
3. Elementi del modello di *governance* e del sistema di controllo adottato dalla Fondazione 18
3.1 Il modello di *governance* della Fondazione 18
3.2 Il sistema di controllo interno della Fondazione 21
3.3 Principi generali di controllo in tutte le aree a rischio reato 21
4. L'Organismo di Vigilanza 23
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) 23
4.1.1 Autonomia e indipendenza 23
4.1.2 Professionalità 23
4.1.3 Continuità d'azione 23
4.2 Organismo di Vigilanza della Fondazione 24
4.2.1 Composizione, nomina, durata e requisiti 24
4.2.2 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 25
4.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza 26
4.4 Obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza 28
5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza delle disposizioni previste nel Modello. 29
5.1 Sanzioni a carico dei dipendenti (non dirigenti) 30
5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti (c.d. apicali) 31
5.3 Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 31
5.4 Sanzione nei confronti dei collaboratori esterni 32

Premessa.

Il presente documento costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto (di seguito il Modello), ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*), dalla Fondazione Banca del Monte di Lombardia (nel seguito indicata semplicemente come "Fondazione") costituita il 3 luglio 1992 come ente dotato di capacità di diritto pubblico e di diritto privato sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

1. Il Decreto Legislativo 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito il Decreto) ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità (definita *amministrativa*, sostanzialmente modellata sulla responsabilità penale) nella quale possono incorrere persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (definiti Enti), in conseguenza dell'accertamento della commissione di determinati reati in capo a persone fisiche le cui condotte siano state poste in essere nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. Il reato commesso dalla persona fisica viene considerato imputabile anche all'Ente in presenza di una relazione (di immedesimazione organica) tra persona fisica ed Ente. A seguito dell'entrata in vigore del Decreto, quindi, alla responsabilità penale dell'autore dell'illecito può aggiungersi quella dell'Ente nel cui interesse o vantaggio la persona fisica ha agito, esponendolo all'applicazione di sanzioni, anche piuttosto gravose. Nell'impostazione normativa, la Responsabilità dell'Ente non è associata al concorso materiale o morale nell'azione criminosa (che è riferibile solo alla persona fisica), ma a una fonte autonoma di responsabilità per *colpa organizzativa*: l'ente è responsabile qualora non si sia organizzato in modo idoneo a prevenire il reato.

Il Decreto 231 prevede, quale misura di prevenzione idonea ad esonerare l'Ente dalla Responsabilità amministrativa, l'adozione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a contrastare e scoraggiare condotte illecite e la nomina di un Organismo di vigilanza preposto a verificare il rispetto del Modello.

La scelta di dotarsi delle misure di prevenzione indicate dal Decreto è discrezionale ed è peraltro insufficiente ad evitare l'insorgenza della Responsabilità dell'Ente, in quanto la

valutazione in merito alla loro efficace attuazione è sottoposta al giudizio penale; tuttavia l'estensione progressiva dei Reati presupposto, l'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale, la necessaria presenza del Modello 231 quale requisito per operare in certi settori, inducono a ritenere che la loro adozione, sebbene non costituisca uno specifico obbligo giuridico, possa essere ricondotto agli ordinari poteri e alle responsabilità di gestione degli amministratori (Codice civile - artt. 2381 e 2392), e che comunque, in caso di coinvolgimento dell'Ente nel procedimento penale nei confronti della persona fisica, ne favorisca la difesa e consenta l'attenuazione delle eventuali sanzioni o misure interdittive.

1.2 I destinatari del D.lgs. n. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice: rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (c.d. "Soggetti Apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (c.d. "Soggetti Sottoposti").

A tale ultimo proposito, si precisa che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche «*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*»[1].

Secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente anche gli incarichi a collaboratori esterni.

In ogni caso, l'Ente – per espressa previsione legislativa (articolo 5 comma 2 del Decreto) - non risponde se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, fermo restando che il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

[1] Cfr. Circolare Assonime del 19 novembre 2002 n. 68.

1.3. I reati presupposto

I reati che possono determinare la Responsabilità amministrativa sono espressamente indicati dal Decreto, con un criterio incrementativo, aperto all'inserimento di nuove fattispecie criminose. Dalla sua entrata in vigore, l'ambito di applicazione oggettivo del Decreto si è progressivamente esteso ed integrato e attualmente comprende numerosi reati riconducibili alle seguenti principali categorie di illeciti:

- ✓ Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis*);
- ✓ Delitti di criminalità organizzata (art. 24*ter*);
- ✓ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25*bis*);
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (art 25*bis-1*);
- ✓ Reati societari (art. 25*ter*);
- ✓ Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o dalle Leggi Speciali (art. 25*quater*);
- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25*quater*);
- ✓ Delitti contro la personalità individuale (art. 25*quinquies*);
- ✓ Reati di abuso di mercato (art. 25*sexies*);
- ✓ Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25*septies*);
- ✓ Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25*octies*);
- ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25*octies.*1)
- ✓ Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25*novies*);
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- ✓ Reati ambientali (art.25*undecies*);
- ✓ Impiego di cittadini di paesi tersi il cui soggiorno è irregolare (art. 25*duodecies*);
- ✓ Reati di razzismo e xenofobia (art. 25*terdecies*);
- ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25*quaterdecies*);
- ✓ Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*)

- ✓ Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- ✓ Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- ✓ Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
- ✓ Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

1.4 Le sanzioni previste nel Decreto

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

a) sanzioni amministrative pecuniarie;
b) sanzioni interdittive;
c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
d) pubblicazione della sentenza.

a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, è la sanzione che trova sempre applicazione nel caso di condanna dell'ente (detta sanzione viene sempre applicata per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille). L'art. 11 del Decreto sancisce i criteri di commisurazione della sanzione, attribuendo al giudice l'obbligo di procedere alla individuazione delle quote - tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato – e poi di adeguarne l'importo alle condizioni economiche dell'ente. Il successivo art. 12 prevede, invece, una serie di ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria applicabile all'ente.

b) Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto sono:

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

Esse si applicano solo in relazione ai reati per cui sono espressamente previste quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Inoltre, su richiesta del Pubblico Ministero, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare dal Giudice in presenza di gravi indizi di colpevolezza, di fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione dell'illecito e se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Infine, l'art. 17 del Decreto prevede alcune condizioni in presenza delle quali è esclusa l'applicazione delle sanzioni interdittive.

c) La **confisca,** anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato è sempre prevista – ai sensi dell'art. 19 del Decreto – in caso di condanna dell'Ente.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta dal giudice in caso di applicazione nei confronti dell'Ente di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.5 Le condotte esimenti della responsabilità amministrativa da reato

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono ipotesi specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, ai sensi dell'art 6 D.lgs. 231/01, l'ente non risponde se prova 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).

Mentre, con riferimento ai Soggetti Sottoposti, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È bene precisare che la mera adozione del Modello non è sufficiente a esonerare l'Ente da responsabilità, essendo richiesta un'efficace attuazione dello stesso da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e i controlli necessari a limitare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità.

A tal proposito, il Decreto prevede espressamente all'art. 6 che i Modelli rispondano alle seguenti esigenze:

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

2. Il Modello di Fondazione Banca del Monte di Lombardia

2.1 Breve presentazione della Fondazione

La Fondazione Banca del Monte di Lombardia è una Fondazione di origine bancaria, sorta a Milano nel luglio 1992.

La Fondazione persegue esclusivamente scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico. Gli scopi di utilità sociale sono quelli costituiti dal perseguimento di finalità che abbiano la funzione diretta o mediata di far crescere la società civile, di prevenire, correggere e migliorare aspetti specifici della realtà sociale e di affrontare bisogni emergenti della vita comunitaria.

Per il conseguimento degli scopi fondazionali e per soddisfare le esigenze gestionali la Fondazione opera con tutte le modalità consentite dalla sua natura giuridica e, pertanto, può compiere tutte le operazioni finanziarie, commerciali, immobiliari e mobiliari, nonché acquistare, detenere e cedere partecipazioni nel capitale di società o concorrere alla loro costituzione, nei limiti della legislazione vigente e delle previsioni dello Statuto.

Gli interventi della Fondazione hanno luogo, in via prioritaria, in Lombardia ed in particolare nei territori di Milano e Pavia nonché alle altre comunità lombarde che hanno contribuito alla creazione del patrimonio e all'attività della Fondazione. Eccezionalmente, e sulla base di specifica motivazione, la Fondazione può intervenire anche in realtà esterne all'ambito territoriale della Lombardia.

La Fondazione persegue le proprie finalità operando prevalentemente:

- attraverso l'assegnazione di contributi a progetti e iniziative promosse da terzi;
- mediante iniziative proprie;
- tramite l'esercizio di imprese strumentali (attive negli specifici settori di attività della Fondazione), anche con l'assunzione di partecipazione di controllo.

Tale attività istituzionale si svolge nell'ambito di una programmazione triennale di erogazione volta essenzialmente a premiare interventi di miglioramento della qualità della vita nel territorio regionale lombardo ed iniziative di sviluppo dell'economia delle comunità locali. In particolare, la Fondazione privilegia il supporto di progetti con validità pluriennale e progetti caratterizzati da multisettorialità; vengono favorite iniziative riguardanti le diverse esigenze e problematiche del mondo giovanile (formazione, inserimento lavorativo e crescita professionale, nonché prevenzione del disagio, aggregazione, assistenza e sostegno a soggetti in difficoltà). La Fondazione opera, inoltre, per realizzare un effetto di moltiplicatore sociale, attivando sinergie, diffondendo prassi di partecipazione e collaborazione tra realtà diverse.

L'attività della Fondazione è destinata a:

- soggetti pubblici o privati, dotati di personalità giuridica, che agiscono senza scopo di lucro;
- altri soggetti di carattere privato senza scopo di lucro, privi di personalità giuridica, che promuovono la crescita economica, lo sviluppo civile e che perseguono scopi di utilità sociale nel territorio di competenza della Fondazione per iniziative o progetti riconducibili ad uno dei settori di intervento della stessa;
- cooperative che operano nel settore dello spettacolo, dell'informazione e del tempo libero;
- le imprese sociali e gli Enti del Terzo Settore di cui al D.lgs. 112/2017.

La Fondazione non può effettuare, in qualsiasi forma, diretta o indiretta, finanziamenti, erogazioni o sovvenzioni a persone fisiche (salvo che per borse di studio o specifici riconoscimenti collegati all'attività istituzionale nel territorio delle province di Milano e Pavia, nonché negli altri territori specificamente rappresentati nel Comitato di Indirizzo, appositamente regolamentati), ad enti con fini di lucro o in favore di imprese di qualsiasi natura, eccezion fatta per le imprese strumentali, per le cooperative che operano nel settore dello spettacolo, dell'informazione e del tempo libero e per le imprese sociali. Inoltre, la Fondazione non può finanziare né erogare sovvenzioni a partiti, movimenti politici, organizzazioni sindacali o di patronato.

2.2 Finalità del Modello

La Fondazione, nell'ambito del processo di riorganizzazione della propria *governance*, ha inteso avviare un processo di adozione del Modello Organizzativo, nell'ambito del quale si è altresì dotata del documento *"Corpo regolamentare Fondazione Banca del Monte di Lombardia inerente l'organizzazione e le attività istituzionali".*

Il presente Modello, predisposto a seguito dell'individuazione delle aree di possibile rischio di commissione di un illecito, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle proprie attività;
- sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza della rilevanza penale di taluni

comportamenti da cui possono derivare profili di responsabilità sia in capo ai dipendenti che in capo alla Fondazione;

- monitorare costantemente l'attività al fine di prevenire la commissione di illeciti penali;
- rafforzare l'idea che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti da considerarsi sempre e comunque contrari all'attività cui la stessa è ispirata.

2.3 La costruzione del Modello: approccio metodologico

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni contenute nel documento denominato "Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni – Analisi delle tematiche e riflessi operativi per le Fondazioni" redatto da ACRI (Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio S.p.A.) – di seguito solo "Documento Acri", la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. *Identificazione e mappatura delle aree di rischio*

   Nell'ambito di tale fase è stata svolta un'approfondita indagine sulla organizzazione della Fondazione sia attraverso l'analisi della documentazione societaria (organigramma, regolamento delle funzioni e degli uffici, procedure interne, sistema di deleghe e poteri), sia interloquendo con i responsabili delle aree di attività della Fondazione al fine di identificare i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti e la loro efficacia.

   Tale attività ha consentito di pervenire alla mappatura delle aree di rischio (c.d. *risk assessment*), con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti nonché dei sistemi di controllo in essere per la mitigazione dei rischi;

2. *Gap Analysis e piano di azione*

   Tale fase è consistita nell'analisi delle procedure e del sistema dei controlli esistenti e nel loro confronto con il livello ritenuto ottimale di efficacia dei protocolli e degli *standard* di controllo al fine di individuare tutti gli interventi di miglioramento necessari per adeguarsi a quanto richiesto dal d.lgs. 231/01. È stato, quindi, predisposto e condiviso con la Fondazione un piano di azione contenente le implementazioni e i miglioramenti necessari in ciascuna area di rischio;

3. *Redazione del Modello*

   All'esito della precedente fase e del confronto con la Fondazione anche al fine dell'eventuale implementazione del sistema di procedure e controlli, si è proceduto alla redazione del Modello.

2.4 La struttura del Modello, la mappatura delle attività "sensibili", i reati rilevanti ai fini della sua costruzione e i documenti ad esso connessi.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, disposizioni e procedure che regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio reato, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati nel D.lgs. 231/01.

Il Modello della Fondazione è costituito da una "Parte Generale" che contiene i principi cardine dello stesso e una "Parte Speciale" che contiene, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di responsabilità amministrativa della Fondazione, l'indicazione delle "aree a rischio reato" individuate in fase di mappatura e la descrizione delle principali regole di comportamento adottate dalla Fondazione cui i destinatari del Modello si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

All'esito dell'attività di *risk assessment*, sono state individuate le attività "sensibili" della Fondazione, tenendo conto della sua attuale operatività e della struttura organizzativa esistente. Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/01 sono:

- **Gestione delle attività erogative ed istituzionali;**
- **Gestione degli adempimenti amministrativi e relative attività ispettive;**
- **Gestione dei contenziosi e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;**
- **Gestione della comunicazione pubblicitaria;**
- **Gestione degli acquisti di beni e servizi;**
- **Selezione e gestione del personale;**
- **Gestione dei flussi finanziari;**
- **Sistemi informativi e sicurezza informatica;**
- **Contabilità, Bilancio e fiscalità;**
- **Attività assembleari e organi di controllo;**
- **Gestione delle operazioni straordinarie;**
- **Gestione dei sistemi di prevenzione e protezione;**
- **Gestione delle attività ad impatto ambientale;**

- **Gestione dei rapporti con le società strumentali;**
- **Gestione degli investimenti e dei rapporti con gli *Advisor*;**
- **Gestione del patrimonio culturale della Fondazione**.

Nell'ambito di tali attività "sensibili" sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24 *bis* D.lgs. 231/01);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24*ter* D.lgs. 231/01);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art 25*bis-1* D.lgs. 231/01);
- **Reati societari** (art. 25*ter* D.lgs.231/01);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25*quater* D.lgs. 231/01);
- **Abusi di mercato** (art. 25*sexies* D.lgs. 231/01);
- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25*septies* D.lgs. 231/01);
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio** (art. 25*octies* D.lgs. 231/01);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (**art. 25 *octies*.1 D.lgs. 231/01);
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore** (art. 25*novies* D.lgs. 231/01);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25*decies* D.lgs. 231/01);
- **Impiego di cittadini di paesi tersi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25*duodecies* D.lgs. 231/01);
- **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25*terdecies* D.lgs. 231/01);
- **Reati tributari** (art. 25*quinquiesdecies* D.lgs. 231/01);
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art**. 25 *septiesdecies* D.lgs. 231/01).

Per quanto concerne tutte le altre ipotesi di reato previste dal Decreto non oggetto di specifica previsione all'interno della parte speciale del Modello Organizzativo, si ritiene che il rischio di concretizzazione di tali reati possa essere trascurabile e, pertanto, non si

prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, ferma restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia, nonché alle regole generali di comportamento di cui al presente Modello. In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Fondazione e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o "Attività Sensibili" potranno essere disposte dal Comitato di Indirizzo previo concerto con l'Organismo di Vigilanza.

Formano inoltre parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Statuto della Fondazione;
- 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 di rischio (*i.e.* organigramma, deleghe, regolamenti interni);
- sistemi di procedure, protocolli e controlli, ivi compreso il documento "*Corpo regolamentare Fondazione Banca del Monte di Lombardia inerente l'organizzazione e le attività istituzionali*".

2.5 I canali di segnalazione interna (c.d. *Whistleblowing*) – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

L'art. 6 comma 2–*bis* del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società preveda i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Fondazione e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la "*Policy Whistleblowing*" adottata dalla Fondazione al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

La Fondazione si è dotata di un documento denominato "*Policy Whistleblowing*" al fine di regolare il processo di gestione delle segnalazioni in conformità alle disposizioni normative di riferimento; in particolare, l'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello preveda canali di segnalazione interna ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni (salvo il caso di segnalazione anonima, come meglio precisato nella richiamata "*Policy Whistleblowing*") possono essere effettuate in forma scritta tramite l'utilizzo di **due buste chiuse**:

- la **prima busta** deve contenere i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

- la **seconda busta** deve contenere la segnalazione,

in modo che risultino separati i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in **una terza busta chiusa**, che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata all'OdV").

La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Le segnalazioni possono altresì essere effettuate in forma orale, come previsto dalla "*Policy Whistleblowing*".

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Fondazione garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D. Lgs. 24/2023.

Si rammenta che gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D. Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio saranno attivate le misure previste dal successivo Par. 5 *"Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza delle disposizioni previste nel Modello"*, nonché valutate appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della presente procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

2.6 Diffusione e conoscenza del Modello

2.6.1 Destinatari

Il Modello rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei suoi Destinatari (Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti) in merito ai corretti comportamenti da seguire nell'espletamento delle proprie attività al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le funzioni competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Fondazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Fondazione.

2.6.2 Formazione ed informazione del personale

La Fondazione garantisce una corretta e completa conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione dei Destinatari è affidata all'Organismo di Vigilanza con l'eventuale supporto di un professionista esterno alla Fondazione e in opportuno coordinamento con i responsabili delle altre funzioni della Fondazione di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Affinché l'attività di formazione e di informazione dei Destinatari sia conforme a quanto richiesto dal Decreto, è necessario che si svolga tramite le seguenti modalità:

- comunicazione iniziale dell'adozione del presente Modello a tutte le risorse presenti in Fondazione, nonché ai nuovi assunti attraverso la consegna di copia del Modello – Parte Generale. Inoltre, ai Soggetti Apicali e Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato è data informativa della Parte Speciale (o delle Parti Speciali) che riguarda (o riguardano) l'Area di riferimento, prevedendo l'obbligo per i destinatari di rilasciare una dichiarazione in merito all'avvenuta ricezione e l'impegno alla lettura dei predetti documenti;
- attività di formazione periodica avente carattere obbligatorio. Tale attività di formazione è effettuata attraverso incontri e seminari di formazione e aggiornamento periodici ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e delle funzioni dei Destinatari nonché del livello dell'Area di Rischio in cui operano.

2.6.3 Informazione ai Terzi e condivisione del Modello

La Fondazione prevede la condivisione del Modello con le persone con cui intrattiene rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti che si concretizzino in prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa che occasionale (di seguito "i Terzi").

In particolare, le Funzioni della Fondazione di volta in volta coinvolte forniscono ai Terzi idonea informativa in relazione all'adozione del Modello di cui viene loro trasmessa una copia. Inoltre, nei testi contrattuali sono inserite clausole con le quali i Terzi dichiarano di essere a conoscenza dell'adozione del Modello da parte della Fondazione, di averne preso visione e di avere conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti ivi contenuti.

3. Elementi del modello di *governance* e del sistema di controllo adottato dalla Fondazione

3.1 Il modello di *governance* della Fondazione

La Fondazione Banca del Monte di Lombardia è una persona giuridica privata senza fine di lucro, dotata di piena capacità e di piena autonomia statutaria e gestionale, disciplinata dallo Statuto, dal Protocollo d'intesa sottoscritto tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ACRI del 22 aprile 2015, dalle vigenti disposizioni della legge 23 dicembre 1998, n. 461, del D.Lgs. 17 maggio 1999, n. 153 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme del Codice Civile in quanto compatibili.

Il modello di Governance della Fondazione prevede:

- il Comitato di Indirizzo;
- il Presidente;
- il Vicepresidente;
- il Direttore Generale;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale.

Il Comitato di Indirizzo, composto da ventuno componenti (di cui undici espressione degli enti territoriali e delle autonomie pubbliche funzionali in campo economico e dieci, espressione di forme associative, istituzionali e organizzative della società civile, ivi comprese due personalità cooptate per chiara e indiscussa fama dal Presidente della Fondazione) delibera le linee generali della gestione patrimoniale e della politica degli investimenti della Fondazione. Lo Statuto assegna a tale organo anche poteri deliberativi nelle materie concernenti:

a. l'approvazione e la modificazione dello statuto;
b. l'approvazione e la modificazione dei regolamenti;
c. la nomina del Presidente, dei componenti il Consiglio di Amministrazione, nonché la revoca dei medesimi e la nomina del Collegio dei Sindaci e del suo Presidente, nonché la determinazione dei relativi compensi, indennità, medaglie di presenza e rimborsi spese, nonché
d. l'esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci;

e. l'accollo alla Fondazione, ove consentito dalla legge, delle sanzioni amministrative - tributarie a carico dei componenti gli organi della Fondazione medesima;
f. i criteri per la nomina di commissioni consultive o di studio;
g. l'approvazione del bilancio d'esercizio e della relazione sulla gestione, nonché del documento programmatico previsionale annuale;
h. la verifica per i propri componenti della sussistenza dei requisiti e della sopravvenienza di cause di ineleggibilità o di incompatibilità, sospensione e decadenza, nonché l'assunzione entro trenta giorni dei conseguenti provvedimenti;
i. la costituzione e la partecipazione di controllo ad imprese strumentali;
j. l'approvazione delle operazioni di fusione della Fondazione, previa autorizzazione dell'Autorità di vigilanza;
k. la vigilanza sull'operato del Consiglio di Amministrazione e sull'andamento generale della Fondazione;
l. l'individuazione dell'eventuale società di revisione legale o del revisore legale dei conti.

Il Comitato di Indirizzo dura in carica quattro esercizi e comunque sino all'approvazione dell'ultimo bilancio del periodo e i suoi componenti possono essere confermati. Lo Statuto della Fondazione disciplina le modalità di designazione, le attribuzioni e il funzionamento del Comitato di Indirizzo

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dal Comitato di Indirizzo, è composto da sette componenti, compresi il Presidente e il Vicepresidente.

Il Consiglio di Amministrazione ha ogni potere di amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione e rimane in carica per quattro esercizi e comunque sino all'approvazione dell'ultimo bilancio del periodo. Lo Statuto prevede le materia di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, tra cui:

a. la redazione del bilancio d'esercizio e della relazione sulla gestione, nonché di un rendiconto semestrale sull'andamento economico e finanziario, sull'attività della Fondazione e sullo stato di attuazione dei programmi, da sottoporre al Comitato di Indirizzo per la sua approvazione;

b. la predisposizione del documento programmatico previsionale annuale e pluriennale;
c. la gestione attuativa dei programmi triennali;
d. la definizione del regolamento interno degli uffici e delle norme relative all'organico ed al trattamento del personale;
e. la definizione dell'assetto organizzativo della Fondazione, anche con riferimento ai dipendenti, collaboratori e consulenti;
f. la formulazione di proposte all'organo di indirizzo in ordine: *(i)* alle modifiche statutarie; *(ii)* all'approvazione e alle modificazioni di regolamenti; *(iii)* alla predisposizione della delibera di scelta dei settori rilevanti e alla elaborazione del progetto di programma triennale di attività della Fondazione; *(iv)* alla definizione delle linee generali della gestione patrimoniale; *(v)* alla costituzione di imprese strumentali ed alla partecipazione stessa; *(vi)* agli indirizzi strategici relativi alle società partecipate.

Il Presidente della Fondazione è nominato dal Comitato di Indirizzo nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente è membro di diritto del Consiglio di Amministrazione e il suo mandato ha la stessa durata e scade con quello del Consiglio di Amministrazione nel quale è nominato e di cui è parte.

Il Presidente, oltre a convocare e a presiedere il Comitato di Indirizzo e il Consiglio di Amministrazione, ha poteri di indirizzo, di impulso e di coordinamento dell'attività della Fondazione. Ha la legale rappresentanza della Fondazione e sovraintende sulla corretta e tempestiva attuazione di quanto deliberato dagli organi di indirizzo e di amministrazione, tiene i rapporti con le Autorità di Vigilanza e con le altre autorità pubbliche e può nominare avvocati e procuratori, nonché rilasciare procure speciali a terzi.

Il Vicepresidente adempie le funzioni del Presidente in caso di assenza o di impedimento temporaneo di quest'ultimo.

Il Direttore Generale, nominato in relazione a requisiti di comprovata capacità manageriale e di competenza specifica nelle discipline attinenti le funzioni della Fondazione, ha un incarico a tempo definito per un massimo di sette anni e può essere riconfermato. Egli

opera nell'ambito delle deleghe e degli incarichi a lui affidati dal Consiglio di Amministrazione dando esecuzione alle deliberazioni degli organi della Fondazione, nel rispetto della separazione delle funzioni decisionali ed esecutive.

Il Collegio Sindacale, nominato dal Comitato di Indirizzo, si compone di cinque membri di cui tre effettivi e due supplenti e rimane in carica quattro esercizi e comunque sino all'approvazione dell'ultimo bilancio e i suoi componenti possono essere confermati.

La revisione è affidata ad un revisore indipendente ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 39/2010.

3.2 Il sistema di controllo interno della Fondazione

La Fondazione ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a guidare i relativi processi decisionali:

- i principi stabiliti nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa;
- le procedure e i regolamenti interni;
- le comunicazioni e le circolari dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata del personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;

3.3 Principi generali di controllo in tutte le aree a rischio reato

Il sistema di controllo della Fondazione è informato ai seguenti principi di carattere generale (redatti sulla base del "Documento Acri") che trovano declinazione nei controlli specifici descritti nella Parte Speciale in relazione a ciascuna area di rischio reato:

- ✓ **Trasparenza**: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- ✓ **Separazione delle funzioni/poteri**: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati. I poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- ✓ **Adeguatezza delle norme interne**: l'insieme delle norme e delle procedure dell'ente deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa;
- ✓ **Tracciabilità**: ogni operazione, transazione e azione, nonché la relativa attività di verifica devono essere documentate e la documentazione deve essere correttamente archiviata.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV)

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità per l'Ente che provi, tra l'altro, che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Sulla base delle disposizioni del Decreto (in particolare, articoli 6 e 7) e delle indicazioni contenute nel Documento Acri, l'OdV deve presentare le seguenti caratteristiche:

1. autonomia e indipendenza;
2. professionalità;
3. continuità d'azione.

4.1.1 Autonomia e indipendenza

È essenziale che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo dell'Ente.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, intese come assenza di condizionamenti o interferenze da parte dell'organo gestorio, si possono ottenere prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice della Fondazione (il Consiglio di Amministrazione).

4.1.2 Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. In particolare, deve possedere capacità di analisi e valutazione dei rischi, deve essere competente in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale, nonché da ultimo deve possedere competenze di natura giuridica.

4.1.3 Continuità d'azione

L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'osservanza del Modello anche al fine di garantire, qualora necessario, il suo adeguamento o implementazione.

È, infine, necessario che i componenti dell'OdV posseggano i requisiti soggettivi formali (ad es. onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni di parentela con gli

organi dell'Ente) idonei a garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesti ai fini del corretto svolgimento dell'attività di controllo.

In particolare, l'OdV realizzerà le predette finalità attraverso:

- l'attivazione e l'effettuazione di ogni attività di controllo ritenuta opportuna;
- ricognizioni dell'attività della Società, ai fini dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;
- l'attuazione di ogni idonea iniziativa volta a consentire la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte degli esponenti della Società, dei soci, dei dipendenti e di eventuali collaboratori esterni.

4.2 Organismo di Vigilanza della Fondazione

4.2.1 Composizione, nomina, durata e requisiti

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione nomina un Organismo di Vigilanza, composto da un solo membro, esterno all'organizzazione societaria, deliberandone la durata dell'incarico e determinandone il compenso annuo.

Il componente dell'OdV è scelto tra soggetti dotati di comprovata competenza in materia ispettiva, amministrativo-gestionale o giuridica e deve, altresì, possedere requisiti di professionalità e onorabilità.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e permettendo di soddisfare complessivamente il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, il componente dell'Organismo di vigilanza, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- non dovrà rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
- non dovrà intrattenere significativi rapporti economici con la Fondazione, con Società controllanti o da questa controllate, ad essa collegate o sottoposte a comune controllo, salvo l'eventuale preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti economici con gli amministratori muniti di deleghe;

- non dovrà far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- non dovrà risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni al capitale della Fondazione, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo su di essa;
- non dovrà essere stati condannato (anche con sentenza di patteggiamento), purché definitiva, per reati presi in considerazione dal d.lgs. 231/01 ovvero per reati per i quali è prevista l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'OdV si è dotato di proprie regole di funzionamento attraverso specifico regolamento in linea con i principi considerati per la redazione del Modello e per lo svolgimento dell'attività della Fondazione.

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdV ha piena autonomia organizzativa e finanziaria. A tal fine, all'inizio di ogni esercizio sociale, l'OdV concorda con il Consiglio di amministrazione la misura delle risorse necessarie alla sua attività. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione di queste sono poi decise dall'OdV in modo autonomo e indipendente.

L'OdV potrà avvalersi della eventuale collaborazione di soggetti appartenenti alla Fondazione, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche. In casi di particolare necessità, l'OdV avrà la facoltà di avvalersi della consulenza di professionisti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

4.2.2 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza alle indicazioni contenute nel Decreto e nel Documento Acri, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello a prevenire la commissione dei reati dal medesimo contemplati;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti, modifiche e implementazioni del Modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni della Fondazione;

- verificare l'effettivo recepimento del Modello delle proposte di modifica o implementazione formulate al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito di tali funzioni, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio reato e l'adeguatezza del sistema di controllo in essere, attraverso costanti flussi informativi da e verso i Destinatari del Modello, proponendo eventuali azioni correttive o di miglioramento;
- effettuare periodicamente verifiche e ispezioni a campione nell'ambito delle funzioni che operano nelle Aree di Rischio;
- la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni di cui è destinatario;
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali;
- l'accertamento di ogni possibile violazione delle prescrizioni del presente Modello e/o del Decreto e la proposta di avvio di eventuali procedimenti disciplinari;
- la segnalazione al Consiglio di amministrazione di eventuali carenze del Modello e la conseguente proposta di ogni opportuna modifica o miglioramento;
- la raccolta di segnalazioni di comportamenti o situazioni in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di ogni circostanza potenzialmente in grado di favorire o rendere comunque possibile la commissione di reati o relative a reati già commessi.

All'OdV sono riconosciuti i seguenti poteri funzionali allo svolgimento delle funzioni e dei compiti ad esso assegnati:

- accesso ai vari documenti della Fondazione e, nello specifico, a quelli riguardanti i rapporti (contrattuali e non) instaurati con soggetti terzi;
- possibilità di cooperare con e di ottenere supporto dalle varie strutture e funzioni dell'Ente coinvolte nelle attività di controllo;
- conferimento di specifici incarichi di consulenza e assistenza a professionisti anche esterni alla Fondazione.

4.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto stabilisce che i Modelli di organizzazione e di gestione devono prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, cioè dell'OdV.

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Fondazione;

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;

- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Fondazione, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;

- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;

- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;

- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;

- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Fondazione.

In caso di segnalazioni, informazioni e/o notizie relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, è necessario informare immediatamente l'OdV.

I flussi informativi possono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, mediante le modalità di contatto di seguito indicate;

- **a mezzo posta ordinaria** presso la sede della Fondazione, Corso Strada Nuova n. 61 in Pavia.

- **a mezzo di posta elettronica** all'indirizzo: odv@fbml.it

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia e informazione ricevuta, **a pena di revoca del mandato**, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento dell'incarico e in ogni caso in linea con le disposizioni normative di riferimento.

I flussi informativi sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico o cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

4.4 Obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità. Più nello specifico, l'OdV deve:

1. comunicare all'inizio di ciascun esercizio il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
2. comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
3. relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello;
4. segnalare al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale comportamenti o azioni non conformi al Modello;
5. fornire indicazioni per la rimozione delle carenze eventualmente ravvisate;
6. segnalare la necessità di effettuare implementazioni o aggiornamenti del Modello in ragione di interventi normativi o di modifiche nella compagine societaria.

L'OdV può richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale della Fondazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o ad altre situazioni specifiche. Tali incontri dovranno essere oggetto di verbalizzazione; i verbali degli incontri devono essere custoditi dall'OdV.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza delle disposizioni previste nel Modello

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, elemento fondamentale per l'effettività del Modello è la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta da esso imposte.

La predisposizione di adeguate misure disciplinari volte a prevenire e, ove necessario, a sanzionare le eventuali violazioni delle regole di cui al presente Modello, costituisce, infatti, parte integrante e fondamentale del Modello stesso e ha lo scopo di garantirne l'effettività.

È fatto divieto alla Fondazione, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- quando si accerta che sono state commesse ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. La mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure, infatti, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Fondazione e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

L'OdV dovrà informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le sanzioni possono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più lievi, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve conformarsi ai principi di proporzione e rispetto del contraddittorio: le sanzioni disciplinari verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore dell'infrazione, all'eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento nonché all'intenzionalità dello stesso.

Il sistema sanzionatorio distingue le sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale e quelle irrogabili nei confronti dei dirigenti.

5.1 Sanzioni a carico dei dipendenti (non dirigenti)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello costituiscono illecito disciplinare. Le sanzioni irrogabili ai dipendenti con qualifica di "impiegato" o "quadro" rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Commercio (CCNL), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della L. 300/1970 (lo "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

A seguito della segnalazione all'OdV della violazione del Modello è avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente.

Le sanzioni irrogabili, ai sensi dell'articolo 37 del Titolo V del C.C.N.L. sopra indicato sono le seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro.

5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti (c.d. apicali)

In ossequio alla previsione di cui all'art. 6 comma 2 lett. e) del Decreto, gli enti devono introdurre un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" anche da parte di soggetti "apicali".

Più in generale, nei confronti dei soggetti apicali, pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la Fondazione – in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori – può estendere il modello sanzionatorio sopra riportato per i dipendenti ai dirigenti, con i marginali adattamenti determinati dalla peculiarità del rapporto dirigenziale.

Ferma, quindi, un'eventuale azione risarcitoria da parte della Fondazione nei confronti del dirigente, in caso di illecito disciplinare le sanzioni applicabili, potrebbero essere coerentemente individuate nelle seguenti:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 10 (o più) ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non superiore a 15 giorni;
- licenziamento con preavviso o senza, a seconda della gravità della violazione commessa.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni, dovrà essere applicata la procedura di cui al precedente paragrafo e, in ogni caso, il secondo e terzo comma di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale è affidata al Consiglio di Amministrazione.

5.3 Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Fondazione, l'OdV informerà senza indugio il Comitato di indirizzo, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nelle persone dei rispettivi presidenti per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Anche nei confronti degli amministratori della Fondazione dovranno essere previste misure sanzionatorie che, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, potrebbero essere del seguente tenore:

- censura/richiamo formale;
- misura pecuniaria da un minimo ad un massimo prestabilito, da devolversi, ad apposito fondo per la formazione del personale della Fondazione;
- sospensione dalla carica, eventualmente con proporzionale perdita degli emolumenti;
- revoca di deleghe operative, in particolare di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

La Fondazione deve provvedere a diffondere le previsioni sanzionatorie individuate a carico degli amministratori con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno e deve applicare le misure nel rispetto del contraddittorio con il trasgressore.

La potestà sanzionatoria nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale spetta al Comitato di indirizzo.

5.4 Sanzione nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello da parte dei Collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

La potestà sanzionatoria spetta al Consiglio di Amministrazione.