

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001
e successive modifiche**

Edizione:	1	2	3	4	5
Data emissione:					
Approvato dal CdA:					

PARTE GENERALE

1.	PREMESSA	4
1.1	RIFERIMENTI LEGISLATIVI: DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 e successive modifiche	4
2.	Fattispecie di reato ed illeciti che determinano la responsabilità amministrativa	5
3.	Sanzioni applicabili	16
4.	Condizioni di esclusione dalla responsabilità dell'Ente	19
5.	IL MODELLO DI FONDAZIONE CARIGE	22
5.1	Struttura del documento	22
5.2	Le linee guida in materia predisposte da Confindustria - Linee guida UNI – Inail e il BSI-OHSAS 18001 – Analisi delle tematiche e indicazioni fornite da Acri – Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio SpA	23
5.3	Obiettivi e Funzioni del Modello	25
5.4	Il valore aggiunto del Modello	26
5.4.1	Necessaria attuazione in concreto del modello e sua dinamicità: assenza di sua valenza esclusivamente giuridico-formale del modello	27
5.5	Principali attività di Fondazione Carige	29
5.6	Attività sensibili di Fondazione Carige (rinvio ALL. A)	29
6.	Adozione e diffusione del Modello	30
6.1	Destinatari del modello	31
6.2	Formazione, Informazione e diffusione del Modello	31
6.2.1	Selezione del personale	31
6.2.2	Formazione del personale	32
6.3	Selezione di Collaboratori esterni e Partners	33
7.	CODICE ETICO DI Fondazione Carige (rinvio ALL.D)	34
7.1	Scopo ed applicazione	34
7.2	Ottemperanza giuridica	34
7.3	Salute e sicurezza sul lavoro	34
7.4	Prassi sul posto di lavoro	35
7.5	Conflitto di interessi	35
7.6	Protezione dei beni aziendali e dei suoi clienti	35
7.7	Utilizzo di informazioni riservate	35
7.8	Dati, Comunicazioni e Reports	35
7.9	Relazione con partner commerciali e clienti	36
8.	ORGANIGRAMMA e SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI (rinvio ALL.F)	36
8.1	Principi generali della cd. “delega”	36
8.2	La delega di responsabilità	37
8.2.1	Caratteristiche, requisiti e limiti della delega	38
8.2.2	Modifiche apportate dal D.Lvo 81/2008	39
9.	ORGANISMO DI VIGILANZA	41
9.1	Identificazione dell'organismo di controllo interno	41
9.2	Revoca, Rinuncia e Dimissioni dell'O.D.V.	42
9.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	43
9.4	Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	44
9.5	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	45
9.5.2	Obblighi di informativi relativa ad atti ufficiali	46
9.5.3	Modalità delle segnalazioni	46

10. SISTEMA DISCIPLINARE	48
10.1 Principi Generali (rinvio ALL.E)	48

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE – PARTE SPECIALE

APPENDICE "A"

LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO E LE ATTIVITA' SENSIBILI DI FONDAZIONE CARIGE

APPENDICE "B"

ATTIVITÀ SENSIBILI DI FONDAZIONE CARIGE e DOCUMENTO DI SINTESI DENOMINATO
"ANALISI DEI REATI PRESUPPOSTO"

APPENDICE "C"

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZA

APPENDICE "D"

CODICE ETICO e DELIBERA "CRITERI DI COMPORTAMENTO DEI COMPONENTI DEGLI
ORGANI DELLA FONDAZIONE NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

APPENDICE "E"

CODICE DISCIPLINARE

APPENDICE "F"

ORGANIGRAMMA
Deleghe di Funzioni in essere presso l' Ente

APPENDICE "G"

REGOLAMENTO O.D.V.

APPENDICE "H"

PROTOCOLLI E PROCEDURE OPERATIVE DI II° LIVELLO

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

1.1 RIFERIMENTI LEGISLATIVI: DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 e successive modifiche

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n°231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. In definitiva dall'impianto del Decreto 231 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha posto in essere il comportamento illecito.

Il catalogo dei Reati originariamente previsto dal Decreto 231 è stato progressivamente ampliato (da ultimo con l'art. 9 del D.L. n. 93/2013, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province").

Agli articoli 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio) sono stati aggiunti: i delitti informatici ed il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis); i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo (art. 25-bis); i delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis-1); i reati societari e il delitto di corruzione tra privati (art. 25-ter); i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies); i reati transnazionali di cui alla legge 146/2006 (art. 10); i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies); i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies); i delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies); i reati ambientali (art.25-undecies); il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).

In via generale si può anticipare quanto segue *«l'intento che il legislatore si è prefigurato di raggiungere con l'introduzione di questa normativa è stato quello di fornire una*

risposta repressiva a fenomeni delittuosi che si annidano nelle organizzazioni private - c.d. "crimini dei colletti bianchi" - in cui l'accertamento delle responsabilità diventa più difficile in ragione della copertura fornita dallo schema giuridico della società. Con l'introduzione della normativa in esame oggi è, infatti, possibile vedere imputati nello stesso processo penale (o sottoposti ad indagine) i c.d. "autori materiali" dell'illecito unitamente all'ente nel cui interesse costoro operano. La ratio legis sembrerebbe quindi ben lontana dal voler colpire quella che è l'attività delle Fondazioni, non si può tuttavia escludere a priori che talune fattispecie criminose possano concretizzarsi nell'operatività giornaliera e sarà, come detto, uno dei compiti a cui attende il presente documento rendere tale eventualità non o, quantomeno, più difficilmente realizzabile»¹.

Si riporta di seguito l'elencazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del Decreto 231 e si rinvia alle allegate Parti Speciali per un maggior dettaglio esplicativo.

2. Fattispecie di reato ed illeciti che determinano la responsabilità amministrativa

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

(artt. 24-25 Decreto 231):

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art.319 ter II comma 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 della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di Funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art.322 bis c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

¹ Cfr. doc ACRI "D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni" – Marzo 2008 *infra* citato

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);

b) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati

(art. 24-bis del Decreto 231)

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- 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-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies 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 o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

c) Delitti di criminalità organizzata

(art. 24-ter del Decreto 231)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, co. 6, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- 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 (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).

d) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo

(art. 25-bis del Decreto 231)

- Falsificazione di monete, spendita ed 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 di 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 di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni di prodotti industriali (art. 473 c.p.).

e) Delitti contro l'industria ed il commercio

(art. 25-bis1 del Decreto 231)

- 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);
- 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.).

f) Reati societari e delitto di corruzione tra privati

(art. 25-ter del Decreto 231)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e 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 sociale (art. 2632 c.c.);
- 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 c.c.);
- Delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile.

g) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999

(art. 25-quater del Decreto 231)

h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

(art. 25-quarter.1, D.Lgs. 231/01)

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

i) Delitti contro la personalità individuale

(art. 25-quinquies del Decreto 231)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);

- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p., 1° e 2° comma);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione e di schiavi (art. 602 c.p.).

j) Abusi di mercato (Reati)

(art. 25-sexies del Decreto 231)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

L'art. 187-quinquies del TUF, come modificato dalla legge n. 62 del 2005, dispone la responsabilità amministrativa degli Enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Segnatamente:

k) Abusi di mercato (Illeciti amministrativi)

(art. 187-quinquies TUF)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

l) Reati transnazionali

La legge 16 marzo 2006, n. 146 di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell'Ente per la realizzazione di un "reato transnazionale", ossia di un reato:

- commesso in più di uno Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero commesso in uno Stato ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

Tali reati-presupposto sono:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (artt. 416 e 416-bis c.p.);

- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-
quater Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio
1973, n. 43);
- l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
(art. 74 del Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre
1990 n. 309);
- il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al
Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci
all'autorità giudiziaria (art. 337 c.p.);
- il favoreggiamento personale (378 c.p.).

**m) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con
violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

(art. 25-septies del Decreto 231)

I reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle
norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, previsti agli articoli 589 e 590, terzo
comma, del codice penale.

**n) Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza
illecita**

(art. 25-octies del Decreto 231)

- 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.). Il
medesimo Decreto Legislativo 16 novembre 2007 espressamente abroga, all'art.
64, comma I, lett. f), i commi 5 e 6 dell'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n.
146, recante ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle
Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea
generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, che includeva tra i reati
rilevanti ai sensi del Decreto 231 i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di
denaro, beni o utilità di provenienza illecita unicamente in presenza di reati
"transazionali".

o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

(art. 25-nonies del Decreto 231)

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171, co. 1, lett a-bis), L. 633/1941);
- Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, co. 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore;
- importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, co. 1, L. 633/1941);
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art.171-bis, co. 2, L. 633/1941);
- Reati commessi a fini di lucro, per uso non personale, e caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171-ter, comma 1, L. 633/1941:
 - o abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a);
 - o 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 (lett. b);
 - o introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (lett. c);

- o detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o 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 altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (lett. d);
 - o ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e);
 - o 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 a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. f);
 - o 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 aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (lett. f-bis);
 - o abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti 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 (lett. h).
- Reati caratterizzati da una delle seguenti condotte descritte all'art. 171-ter, comma 2, L. 633/1941:
- o riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. a);
 - o immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno

protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (lett. a-bis) realizzazione delle condotte previste dall'art. 171-ter, co. 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. b);

- o promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171-ter, co. 1, L.633/1941 (lett. c);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies, L.633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di 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, L. 633/1941).

p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

(art. 25-decies del Decreto 231)

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

q) Reati ambientali

(art. 25-undecies del Decreto 231)

- 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.);
- Reati in materia di gestione degli scarichi di acque reflue (art. 137 d.lgs. 152/06);
- Reati in materia di emissioni in atmosfera (art. 279, comma 5, d.lgs. 152/06);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06, art. 256);
- Bonifica dei siti (D.Lgs. 152/06, art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/06, art. 258);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259);

- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260-bis);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. 549/93, art. 3);
- Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

R) Violazione di norme sull'immigrazione

(art. 25-duodecies del Decreto 231)

- Delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286, ossia, "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Appare, infine, opportuno precisare come –in forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto 231- l'Ente possa essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano di **Reati commessi all'estero**.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono i seguenti:

- a) il Reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente risponde solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (norme del codice penale che disciplinano i reati commessi all'estero; qualora la legge preveda che l'autore del comportamento illecito sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo);
- d) l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.1 La commissione di uno dei delitti normativamente previsti -nell'interesse o a vantaggio di Fondazione Carige- ad opera di persone che rivestono in ambito Fondazione Carige funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione, ovvero da altro personale della Fondazione sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui è sopra, espone Fondazione Carige, salvo che l'agente non abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, alla possibilità di essere condannata al pagamento di una somma di danaro compresa tra € 258.000,00 e € 1.549.000,00.

Il reato si considera compiuto a vantaggio di Fondazione Carige qualora la stessa, a seguito della condotta censurabile dell'agente, abbia conseguito un risparmio di spesa.

Il Decreto legislativo 231/2001, nella attuale versione vigente, ha introdotto la punibilità degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica quali soggetti responsabili dei fatti illeciti ad essi riconducibili.

Tale decreto non intacca il principio contenuto nell' art. 27 della Costituzione, secondo cui la responsabilità penale e' personale, ma contiene sanzioni che andranno ad applicarsi alle persone giuridiche che risulteranno responsabili degli illeciti di carattere penale, commessi da amministratori dirigenti o dipendenti nell'interesse e a vantaggio dell' Ente stesso.

In via generale scopo del modello è, dunque, quello di costruire un sistema strutturato di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono, infatti, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati considerati.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento. Infatti, affinché sia efficacemente attuato, il Modello richiede, relativamente alle fattispecie considerate, verifiche periodiche e modifiche -quando necessario- in relazione a violazioni verificatesi ed a mutamenti dell'organizzazione o dell'attività.

Da ultimo, l'articolo 30 del decreto n°81/2008 ha specificamente identificato i requisiti del modello di organizzazione, idonei a far sì che lo stesso abbia efficacia esimente della responsabilità delle persone giuridiche.

In particolare è previsto che il Modello debba essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnici-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Della avvenuta effettuazione delle citate attività il modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione nonché, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. Sanzioni applicabili

La responsabilità imputabile all'Ente, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale².

L'apparato sanzionatorio prevede misure particolarmente afflittive quali:

- la Sanzione Pecuniaria. Si applica per qualsiasi Illecito Amministrativo ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile di una pluralità di Illeciti Amministrativi commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo. Per i Reati previsti dall'art. 25-sexies del Decreto 231 e gli Illeciti Amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF, se il prodotto o il profitto

² Eccezione fatta per gli illeciti amministrativi degli abusi di mercati, accertati dalla Consob.

conseguito dall'Ente è di rilevante entità "la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto". Il Decreto 231 prevede altresì ipotesi di riduzione della Sanzione pecuniaria, allorché 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;

- le Sanzioni Interdittive. Si applicano per alcune tipologie di Reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività dell'ente; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. 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:
 - o abbia risarcito il danno.
 - o abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 - o abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 - o abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati 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 danaro, 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 spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale³.

Del pagamento della Sanzione pecuniaria inflitta risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente. Il Decreto 231 prevede inoltre che, nel caso di trasformazione dell'Ente, resti ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Nelle ipotesi di fusione e scissione, la richiamata normativa stabilisce che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, è chiamato a rispondere dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione. Se tuttavia la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento, in ordine alla responsabilità amministrativa da Reato, non deve tenersi conto delle condizioni economiche dell'Ente risultante dalla fusione ma di quelle dell'Ente originario. Se la scissione parziale avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio dell'ente scisso, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla scissione. Gli Enti beneficiari della scissione, in cui sia confluito in tutto od in parte il patrimonio dell'ente scisso sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per Reati anteriori alla scissione: tale obbligo è tuttavia limitato al valore del patrimonio trasferito, sempre che gli Enti beneficiari non abbiano acquisito – anche solo in parte – il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato. In forza della disposizione di cui all'art. 33 del Decreto 231, nell'ipotesi di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il

³ A queste si aggiunge una speciale ipotesi di sanzione accessoria che è il "commissariamento" dell'ente (art. 15 del Decreto), qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva il Giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario. Tale misura assolve alla finalità di mantenere i livelli occupazionali, nelle ipotesi di violazioni più gravi che implicherebbero la chiusura dell'attività. Per queste ragioni tale misura sembrerebbe riguardare uno scenario diverso da quello delle Fondazioni, si parla infatti di enti di grandi dimensioni o che svolgono servizi di pubblica necessità: cfr. cfr. doc ACRI "D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni" – Marzo 2008, pag. 15, 8° rigo.

Reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente. L'obbligazione del cessionario è tuttavia limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione o di conferimento, nonché alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o comunque dovute per Illeciti Amministrativi di cui il cessionario era a conoscenza.

4. Condizioni di esclusione dalla responsabilità dell'Ente

Gli articoli 6 e 7 de Decreto dettano le condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri dell'Organo Amministrativo o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.). In questo caso, è prevista una presunzione semplice di responsabilità, che potrà essere superata qualora si dimostri di avere adempiuto in ogni sua parte il disposto dell'art. 6 comma 1, di seguito riportato.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche gli eventuali lavoratori parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti a una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso. In questo caso, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Si versa, pertanto, in un'ipotesi di responsabilità per colpa, la cui prova dovrà essere fornita dimostrando un deficit di sorveglianza o di organizzazione, così da individuare, quindi, una specifica colpa dell'Ente per il mancato controllo che ha reso possibile la realizzazione di una condotta penalmente illecita.

Nel caso di "reati commessi da soggetti in posizione apicale" l'articolo 6, comma 1, dispone che l'Ente non risponde se prova che:

- 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;

- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti ("apicali") esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nell'ipotesi di reati commessi da "sottoposti", l'articolo 7 dispone che:

- l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quando l'autore del reato è un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile da un'accertata violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Pur nelle distinzioni appena richiamate, si può quindi concludere che il legislatore ha scartato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione di modelli di organizzazione e di gestione;
- l'idoneità dei modelli a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

La nuova normativa prevede quindi l'adozione da parte degli enti e delle società dei **"modelli di organizzazione"** diretti a prevenire la commissione di reati.

Alla predisposizione di tali modelli è legato il meccanismo di esonero della responsabilità sopra richiamato (vedi l'articolo 6 con onere della prova a carico dell'ente per gli "apicali" e l'articolo 7, come presunzione di esclusione per i "sottoposti"), ovvero di

riduzione della responsabilità con effetti sulle sanzioni (articoli 12 e 17) e sulle misure cautelari (articolo 49).

Si tratta, comunque, di una facoltà e non di un obbligo, peraltro previsto dal Decreto ma non dalla legge delega.

Il Decreto prevede inoltre che il **modello di Organizzazione e Gestione** debba rispondere alle seguenti esigenze (già in precedenza menzionate):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell' Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive interne;
- c) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- d) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- e) prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- f) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In concreto gli Enti per poter essere esonerati dalla responsabilità penale devono:

- a) dotarsi di un **Codice Etico** che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- b) definire una **struttura organizzativa**, in grado di: garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, attuare una segregazione delle funzioni ed ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- c) formalizzare **procedure** manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;
- d) assegnare **poteri autorizzativi e di firma** in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e) **comunicare al personale** in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;

- f) prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- g) costituire un Organismo di Vigilanza
 - i) caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza;
 - ii) i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
 - iii) che valuti l'adeguatezza del modello, vigili sul suo funzionamento e curi il suo aggiornamento;
 - iv) che operi con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni dell'Ente;
 - v) che sia dotato di risorse finanziarie adeguate ai compiti affidati, anche al fine di potere fare ricorso a professionalità esterne per specifici settori di attività, ed ai risultati attesi ed ragionevolmente ottenibili.

5. IL MODELLO DI FONDAZIONE CARIGE

5.1 Struttura del documento

Dal punto di vista della struttura, il Modello si compone di:

- ✓ una Parte Generale, introduttiva ed esplicativa degli elementi essenziali del Modello.

Detto documento, denominato Parte Generale del Modello, è il documento di primo livello, e fornisce una descrizione generale del Modello di Organizzazione e Gestione, e degli elementi relativi alla gestione dello stesso. Illustra inoltre le interazioni fra le varie parti del sistema, e contiene gli eventuali riferimenti ai documenti di livello inferiore;

- ✓ una Parte Speciale, costituita da una serie di Appendici, che corrispondono alle specifiche tipologie di reati previsti dal Decreto, e da documenti di secondo livello, i quali identificano le procedure ed i protocolli per la gestione delle attività aziendali sensibili (All. H). Come si preciserà meglio nel prosieguo l'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è 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 particolare riferimento al primo di tali requisiti, il Decreto 231 prescrive – all'art. 6, comma 2 – le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal Decreto 231;

- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;
- d) previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

È demandata al Consiglio di Amministrazione di Fondazione Carige, anche dietro sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, l'eventuale integrazione del presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di sopravvenute normative, dovessero risultare, in futuro, inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

5.2 Le linee guida - Linee Guida in materia predisposte da Confindustria - Linee guida UNI – Inail e il BSI-OHSAS 18001 – Analisi delle tematiche e indicazioni fornite da Acri – Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio SpA

Le Appendici di cui alla Parte Speciale hanno, pertanto, l'obiettivo di regolamentare i comportamenti ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato incluse nel Decreto per le quali, a seguito di attività di analisi e di *risk assessment*, è stata registrata la concreta applicabilità al contesto operativo e di business della Fondazione.

Nella predisposizione del presente Modello, si sono considerate le Linee Guida in materia predisposte da Confindustria, nonché le linee guida UNI – Inail e il BSI-OHSAS 18001; i punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli sono di seguito sintetizzati:

- mappatura della **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore dell'attività dell'ente sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico e Linee Guida per il comportamento delle persone sottoposte al controllo ex D.Lgs n. 231/2001;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione;
- documentazione dei flussi informativi.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi, già in precedenza menzionati:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - o autonomia ed indipendenza;
 - o professionalità;
 - o continuità di azione.
- Obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza;
- Coordinamento delle procedure previste dal D.Lgs. 231/2001 con quelle previste dal D.Lgs. n.196/2003;
- Coordinamento dei flussi dei dati prodotti dall'applicazione delle normative in esame.

Nella redazione del presente Modello si è altresì tenuto conto delle **risultanze emerse dagli approfondimenti effettuati dall'ACRI**⁴ - ASSOCIAZIONE DI FONDAZIONI E DI CASSE DI RISPARMIO SPA- (la quale ha istituito in più riprese appositi Gruppi di Lavoro) formalizzati in documenti finalizzati a costituire valido ausilio informativo in merito ai riflessi della normativa in esame con specifico riferimento alle Fondazioni ed in termini di definizione di un modello di organizzazione dell'ente⁵.

5.3 Obiettivi e Funzione del Modello

Fondazione Carige, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività, ha ritenuto di adottare il presente documento : esso costituisce e descrive il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo per la prevenzione dei reati previsti nel D.Lgs 231/01 e successive modifiche (in particolare Legge 231/2007 e D.Lvo 81/2008).

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati e nel predisporre il presente Modello, si è tenuto conto della esperienza maturata nell'ambito della Fondazione, relativa ad ipotesi in cui esponenti dell'ente siano incorsi, nell'interesse o in danno della Fondazione medesima, nella commissione di reati.

Fondazione Carige confida molto sull'integrità del comportamento di tutti i propri Collaboratori per mantenere un livello soddisfacente di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello.

Conseguentemente, il mancato rispetto (in tutto o in parte) delle disposizioni definite nel presente Modello (e delle altre disposizioni correlate), sarà considerato da Fondazione Carige come un abuso della fiducia riposta nei confronti del Collaboratore che non rispetta le direttive aziendali.

Pertanto, la non osservanza di dette disposizioni potrà comportare l'applicazione di appropriate azioni disciplinari.

⁴ Pur non rappresentando detti documenti (ed in particolare il doc ACRI "D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni" – Marzo 2008) un "codice di comportamento" (c.d. Linee Guida) richiamato dal Decreto all'art. 6 comma terzo, il cui iter di approvazione prevede una formale presentazione al Ministero della Giustizia e i cui effetti giuridici hanno valenza in termini di "idoneità" dei modelli, eventualmente predisposti dalle Fondazioni conformemente al codice di comportamento: cfr. doc ACRI "D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni" – Marzo 2008, pag. 9, 4° rigo.

⁵ Cfr. doc ACRI "disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle Associazioni" – Roma maggio 2003; doc. redatto dalla Cassa di Risparmio di Roma datato 24.3.2004; doc ACRI "D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni" – Marzo 2008. Documenti tutti reperibili sul sito ACRI <https://www.acri.it> nella sezione riservata.

Con l'adozione del Modello Fondazione Carige si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe dei poteri, insieme agli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle prescrizioni della normativa vigente.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Fondazione Carige di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto n°231, ma di migliorarne anche la gestione, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi strategici e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono portare, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito, dall'altro devono consentire alla Fondazione di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è quindi quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di servizio, consulenti, prestatori d'opera, procuratori *ad acta* che operino per conto o nell'interesse della Fondazione nell'ambito dei Processi Strategici, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, della Politica per la lotta alla corruzione e di Condotta del Gruppo e alle altre norme e procedure interne (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Fondazione.

5.4 Il valore aggiunto del Modello

Oltre ai vantaggi sopra riportati si evidenzia altresì come dotare l'Ente di un modello di organizzazione, di gestione e controllo (ex D.Lgs 231/01) atto a prevenire i reati previsti, costituisca una scelta strategica per l'Ente stesso, dando la possibilità di:

- potere perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità;
- poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali e/o istituzionali;
- migliorare l'immagine presso i Clienti, il Mercato e verso l'esterno in generale;
- integrare le disposizioni del decreto con altri sistemi di gestione dei processi organizzativi e gestionali (Qualità, Data Privacy, etc.).

5.4.1 Necessaria attuazione in concreto del modello e sua "dinamicità": assenza di una valenza esclusivamente giuridico-formale del modello.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ha evidenziato come sia indispensabile verificare se il modello fosse in concreto idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ex art. 6 lett a) del D.Lvo 231/2001 e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si è già rilevato come i modelli di cui all'art. 6 debbano rispondere 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.

I modelli – in quanto strumenti organizzativi della vita dell'ente - devono qualificarsi per la loro concreta e specifica efficacia e per la loro dinamicità; essi devono scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni interni e non esclusivamente di carattere giuridico-formale.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231 "requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità".

La rilevanza di un idoneo modello organizzativo é estrema: il modello infatti é criterio di esclusione della responsabilità dell'ente ex art. 6 I comma ed ex art. 7; é criterio di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12; consente, in presenza di altre condizioni normativamente previste, la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17; consente la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49.

Il modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale é stato elaborato; il modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

In definitiva attraverso l'adozione e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi l'ente deve eliminare – come stabilito

dall'art. 17 – quelle carenze organizzative che hanno determinato o possono determinare la commissione della "fattispecie di reato". Il modello deve dunque prevedere, in concreto ed in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Deve sottolinearsi come le scelte organizzative dell'ente siano proprie dell'ente stesso. Il D. Lgs 231/2001 non può dunque essere interpretato nel senso di una intromissione giudiziaria nelle scelte organizzative dell'ente ma nel senso di una necessaria verifica di compatibilità di queste scelte con i criteri di cui al D. Lgs 231/2001. Ciò che il decreto richiede è che l'Ente adotti modelli di organizzazione idonei a ridurre il rischio che si verifichino, nella vita dell'ente, reati della specie di quello in ipotesi verificatosi (art. 6 d D. Lgs 231/2001).

E' altresì necessaria un' analisi delle possibili modalità attuative dei reati.

Questa analisi deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'ente.

In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore.

L'analisi della storia dell'ente è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito delle attività dell'Ente e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare – sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e procedimentalizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La giurisprudenza ha già sottolineato la assoluta necessità di porre particolare attenzione, nella formazione dei modelli organizzativi, alla storia dell'ente affermando che quando il rischio (di commissione di illeciti) si è concretizzato e manifestato in un'elevata probabilità di avvenuta commissione dell'illecito da parte dell'ente, i modelli organizzativi predisposti dallo stesso dovranno necessariamente risultare maggiormente incisivi in termini di efficacia dissuasiva e dovranno valutare in concreto le carenze

dell'apparato organizzativo e operativo dell'ente che hanno favorito la perpetrazione dell'illecito.

5.5 Principali attività di Fondazione Carige

La Fondazione Cassa di Risparmio di Genova e Imperia è un ente no profit privato e autonomo, che continua l'attività di carattere sociale e filantropico esercitata, per oltre cinque secoli, inizialmente dal Monte di Pietà e poi dalla Cassa di Risparmio.

La Fondazione persegue esclusivamente fini di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico nelle aree di sua competenza.

In particolare, la Fondazione interviene direttamente e indirettamente, nei settori dello Sviluppo locale, della Ricerca tecnologica e scientifica, della Salute pubblica, medicina preventiva e riabilitativa, dell'Educazione, istruzione e formazione, dei Beni artistici e culturali, del Volontariato, filantropia e beneficenza, della Famiglia e valori connessi, dell'Assistenza agli anziani, della Crescita e formazione giovanile e dell'Attività sportiva.

La Fondazione opera in base alle finalità indicate nel Documento programmatico previsionale annuale sia con propri Programmi Pluriennali di Attività e con Progetti Promossi sia come soggetto erogatore di contributi per iniziative condivise e sostenute solo finanziariamente sia, inoltre, come soggetto catalizzatore di forze sociali miranti al miglioramento della comunità di riferimento.

La Fondazione è azionista rilevante di Banca Carige. Nell'amministrare il patrimonio totalmente vincolato al perseguimento degli scopi statutari, la Fondazione deve attenersi a criteri prudenziali in modo da conservare il valore e ottenerne un'adeguata redditività, oltre che in modo coerente con la sua natura di ente senza scopo di lucro che opera secondo i principi di trasparenza e moralità.

5.6 ATTIVITÀ SENSIBILI DI FONDAZIONE CARIGE

Fondazione Carige ha proceduto alla definizione del presente Modello e dei Protocolli operativi a seguito di una preliminare verifica dei presidi esistenti, per il tramite di una preventiva attività di mappatura delle aree sensibili (anche a mezzo di valutazione della "case history" della Fondazione).

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione della Fondazione (organigramma, regolamenti, statuto, procedure organizzative etc.) al fine di definire il contesto organizzativo e normativo di riferimento.

Sulla base dei risultati della analisi documentale richiamata, si è proceduto ad incontrare il personale della Fondazione a ciò delegato, al fine di discutere ed approfondire le informazioni raccolte e procedere alla mappatura delle aree sensibili.

Sono state conseguentemente identificate le aree a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231: i risultati sono stati formalizzati nel documento allegato denominato "[Attività sensibili di Fondazione Carige](#)" (ALL.A) e nel documento "[Analisi dei Reati Presupposto](#)" (ALL. B). Per ciascuna attività è stata indicata la configurabilità – in astratto- della fattispecie di reato, la ragione di sussistenza del profilo di rischio, i presidi (procedure e protocolli) in essere, l'adeguatezza dei medesimi e/o la necessità di implementare i meccanismi di controllo idonei a prevenire i comportamenti illeciti.

In forza del documento sopra citato la Fondazione intende monitorare l'adeguatezza del Modello e definire le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio identificate.

6. Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione e aggiornamento del Modello:** tali funzioni sono svolte ad opera della Fondazione, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello:** il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, viene approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Contestualmente all'adozione del Modello sarà cura dell'Organo Amministrativo provvedere alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza. Viene altresì rimessa all'Organo Amministrativo della Fondazione l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;

- **applicazione e verifica del Modello:** è rimessa alla Fondazione Carige la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'Organo Amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello Organizzativo adottato;
- **coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello:** è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello.

Il presente Modello organizzativo, nella sua parte generale e nella sua parte speciale, nonché il Codice Etico, saranno diffusi all'interno e all'esterno della Fondazione secondo le seguenti modalità:

- consegna di una copia cartacea a:
 - ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
 - ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- messa a disposizione di una copia presso la sede della Fondazione;
- pubblicazione sul sito web della Fondazione.

6.1 Destinatari del modello

Quanto previsto dal Modello, inclusivo dei suoi allegati, si applica, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, nell'ambito della Fondazione a:

- a. i membri degli Organi Sociali;
- b. i lavoratori subordinati e para subordinati e/o comunque ad essi assimilati ed assimilabili;
- c. i fornitori sia di beni sia di servizi.

Il disposto del Modello deve intendersi come obbligatorio e vincolante ed eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello dovranno essere comunicate entro i termini specificati per le varie categorie all'Organismo di Vigilanza; in mancanza di diversa specifica indicazione il termine per la comunicazione della violazione è di ore 72 (settantadue) dal momento in cui il soggetto tenuto alla comunicazione sia venuto a completa conoscenza delle circostanze di fatto oggetto della segnalazione medesima.

6.2 Formazione, informazione diffusione del Modello

6.2.1 Selezione del personale

In merito alla selezione del personale, la Funzione competente dovrà effettuare nei confronti dei candidati una adeguata informativa relativamente al proprio codice di condotta riassunto nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico di Fondazione Carige.

Successivamente al perfezionamento del rapporto di lavoro, il responsabile del servizio in cui la persona è inquadrata dovrà effettuare periodicamente una puntuale verifica delle prestazioni svolte al fine di prevenire la commissione di reato e il realizzo della fattispecie delittuosa normata dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Consiglio di amministrazione, valuta le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga conto della previsione normativa ex D.Lgs. 231/2001.

6.2.2 Formazione del personale

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa e all'attuazione del Modello, è operata dal Consiglio di amministrazione di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

La stessa risulterà così articolata:

a) Personale direttivo, personale con funzioni di rappresentanza/responsabili di funzione (dirigenti, preposti):

- consegna di una nota informativa, che conterrà: finalità ed obiettivi del Modello di Organizzazione e Gestione, Codice Etico per la Salute, Sicurezza e Ambiente, definizione della struttura organizzativa dell'ente;
- seminario/corso iniziale di formazione;
- seminario/circolari di aggiornamento quando necessario.

b) Altro personale:

- già assunto: informativa sul D.Lgs 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata dalla Fondazione mediante circolari esplicative;
- neo-assunti: informativa sul D.Lgs. 231/2001 e sulla modalità di risposta attuata dalla Fondazione mediante circolare esplicativa già all'atto dell'assunzione.

La Fondazione si impegna ad effettuare la formazione in sede di (i) costituzione del rapporto di lavoro, (ii) trasferimento o cambiamento di mansioni, (iii) introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

In ottemperanza a quanto disposto dagli artt.36 e ss. del Decreto 81/2008 la Fondazione si impegna a far sì che la formazione sia facilmente comprensibile per i lavoratori e consenta loro di acquisire le relative conoscenze.

In merito ai contenuti della formazione medesima si è evidenziato come la stessa debba riferirsi:

- a) ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione sul luogo di lavoro, diritti e doveri dei vari soggetti, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;

- b) ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore e del comparto di appartenenza della Fondazione.

6.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partners

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, seguita da approvazione dell'Organo Amministrativo, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali l'ente intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership, rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

Saranno forniti ai soggetti esterni e partner apposite informative sulle politiche interne e procedure adottate dalla Fondazione sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

La Fondazione Carige, nell'ipotesi di individuazione futura di attività sensibili connesse ai reati societari e contro la Pubblica Amministrazione, si impegna inoltre ad aggiungere in ogni nuovo contratto che verrà firmato successivamente alla data ufficiale di adesione al presente modello, una clausola secondo cui i consulenti esterni, fornitori, etc. prenderanno atto del Modello adottato.

7. CODICE ETICO di Fondazione Carige (rinvio)

Fondazione Carige ha provveduto a dotarsi di un Codice Etico (ALL.D), il quale recepisce e formalizza i principi etico – comportamentali che concorrono a definire il profilo etico della Fondazione, sia per quanto concerne l'immagine esterna che per l'orientamento di tutti coloro che agiscono per la Fondazione medesima⁶. Di seguito si indicano in sintesi i principi sottesi a detto Codice Etico, anche in base agli spunti forniti dal più volte ricordato documento ACRI “D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni” – Marzo 2008.

7.1 Scopo ed applicazione

Il Codice Etico descrive gli standard etici, sia prescrittivi, sia proscrittivi, che devono essere strettamente osservati, in ogni momento ed in ogni mercato, da ogni dipendente, funzionario e membro della Fondazione Carige.

Tutti i responsabili, manager e i dirigenti della Fondazione Carige sono responsabili dell'attuazione e del rispetto del presente Codice Etico, nonché di assicurarne la conoscenza ed il rispetto fra i dipendenti.

7.2 Ottemperanza giuridica

Ogni dipendente, funzionario e membro della Fondazione opererà nel pieno rispetto di tutte le leggi, regolamentazioni e normative applicabili. In circostanze nelle quali le legislazioni locali non forniscano una guida adeguata, l'Ente applicherà le proprie politiche e procedure. Nel caso in cui le legislazioni nazionali o locali siano in conflitto con i principi del presente codice, tali legislazioni prevarranno.

7.3 Salute e sicurezza sul lavoro

Tutte le attività della Fondazione Carige devono essere condotte nel rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza delle persone, e del benessere delle comunità locali in cui il Gruppo opera.

Fondazione Carige persegue attivamente il miglioramento continuo di salute e sicurezza sul posto di lavoro; l'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro sicuro per i propri dipendenti. A tutto il personale dovrà essere assicurato un ambiente di lavoro

⁶ Nella realtà delle Fondazioni è sicuramente meno avvertita l'esigenza di codificare i valori e le finalità etiche a cui l'ente si ispira, tuttavia la redazione di un regolamento “etico”, con finalità integrativa rispetto agli scopi statutari, permette oltre ai benefici previsti dal Decreto, anche di ottenere vantaggi in termini reputazionali e di immagine nei rapporti verso l'esterno. L'allegato 2 (Spunti per un codice di condotta) fornisce un contributo per la definizione di un Codice di condotta, che rileva anche in relazione alle previsioni del d.lgs n. 231 del 2001: cfr. doc ACRI “D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni” – Marzo 2008, pag. 41.

salubre e sicuro, ed il datore di lavoro è tenuto all'adozione di tutti i provvedimenti atti alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

7.4 Prassi del posto di lavoro

Fondazione Carige persegue una cultura non discriminatoria basata su responsabilità, eccellenza e rispetto, al fine di valorizzare le capacità della propria forza lavoro.

Nessun dipendente dell'Ente tollererà il lavoro infantile o costretto; discriminazioni di genere culturale, etnico o sessuale; oppure maltrattamenti fisici, psicologici, sessuali o verbali. Le retribuzioni dovranno essere pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile, e tutti i dipendenti saranno liberi di esercitare il loro diritto di costituirsi o di associarsi in sindacati od altre organizzazioni per la contrattazione collettiva, così come di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni.

7.5 Conflitto di Interessi

Ogni dipendente di Fondazione Carige deve fare attenzione ad evitare situazioni che potrebbero implicare un conflitto di interessi o che potrebbero apparire discutibili per gli altri.

I dipendenti di Fondazione Carige, i loro familiari più stretti o i loro soci in attività di business devono evitare azioni che possano apparire in conflitto di interesse con le attività di Fondazione Carige inclusa qualsiasi relazione finanziaria, di business o altro con fornitori, clienti o competitors, svolta al di fuori di Fondazione Carige.

7.6 Protezione dei beni aziendali e dei suoi clienti

I dipendenti di Fondazione Carige hanno l'obbligo di proteggere da perdita, furto e abuso, tutti i dati, i beni e le risorse finanziarie di Fondazione Carige e dei suoi clienti che sono stati affidati loro.

Questo include le informazioni proprietarie che appartengono a Fondazione Carige e ai suoi clienti.

Nessun dipendente di Fondazione Carige può divulgare queste informazioni a persone non autorizzate.

7.7 Utilizzo di informazioni riservate

Se un dipendente Fondazione Carige viene a conoscenza di informazioni confidenziali, che non sono, quindi, di pubblico dominio e che riguardano Fondazione Carige o altri enti, quali clienti o fornitori di Fondazione Carige, è suo dovere mantenere le informazioni riservate e non diffonderle a nessuno, se non su specifica richiesta e solo se autorizzato da Fondazione Carige.

7.8 Dati, Comunicazioni e Reports

Tutti i dipendenti di Fondazione Carige sono responsabili della preparazione di tutta la documentazione relativa alle attività di business di Fondazione Carige nel modo più completo, onesto e accurato possibile.

Questa documentazione include rapportini presenze, note spese, registrazioni contabili, risultati di test e report sullo stato avanzamento lavori, stime dei costi, proposte di contratto e presentazioni ai clienti, al pubblico o al management di Fondazione Carige. Inoltre qualsiasi comunicazione, scritta o orale, fatta da qualunque dipendente Fondazione Carige o da chiunque rappresenti Fondazione Carige nella conduzione di affari dovrà basarsi su fatti, essere documentata e verificabile.

7.9 Relazioni con partner commerciali e clienti

La Fondazione Carigesi impegna a trattare tutti i partner commerciali o potenziali in modo equo e senza pregiudizio.

Viene richiesto che tutti i dipendenti, a prescindere da qualifica, grado o livello, osservino i seguenti standard di etica professionale e personale nello svolgimento di tutte le proprie mansioni e responsabilità:

- Tutti i dipendenti devono dimostrare onestà ed integrità morale in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori, altri partner commerciali, comunità ed autorità governative.
- Non possono essere effettuati pagamenti illegali o impropri né si possono fornire tangenti o si può partecipare – direttamente od indirettamente – a pratiche di corruzione. Nessun dipendente potrà accettare pagamenti, doni o altri tipi di rimborsi o regalie da parte di terzi che possano alterare, in modo più o meno esplicito, la propria obiettività nelle decisioni commerciali.
- Affinché la Fondazione Carige possa operare in modo equo e trasparente, è importante che tutti i dipendenti evitino ogni situazione od interesse che possa interferire con il loro giudizio riguardo alle loro responsabilità nei confronti della Fondazione stessa, di altri dipendenti, di clienti, di fornitori e di altri partner.

8. ORGANIGRAMMA e SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI

8.1 Principi generali della c.d. "delega"

Il concetto di "delega" venne introdotto dalla giurisprudenza, utilizzando impropriamente un concetto civilistico (si parla propriamente di delega di facoltà), per meglio rappresentare la possibilità di trasferire in capo ad altri doveri sanzionati penalmente.

Per la prima volta, una legge, il D.Lgs 626/94, ha parlato espressamente di delega di doveri.

Utilizzando il concetto di delega il legislatore ha evidentemente inteso che tutti i doveri di organizzazione dell'ente, per quanto concerne la sicurezza sul lavoro e l'igiene del lavoro, facciano capo ad un unico soggetto, il Datore di Lavoro appunto, salva la facoltà di avvalersi di collaboratori.

In realtà il documento contenente la c.d. "delega", che nella prassi viene confezionato con forme più o meno solenni e che spesso non è gradito dai destinatari, non ha nella stragrande maggioranza dei casi alcun valore costitutivo, avendo solo un valore meramente ricognitivo di doveri che fanno capo ad una carica o ad una funzione svolta nell'ambito della organizzazione dell'ente.

Occorre inoltre avere ben presente che in materia di responsabilità penale vige il principio della personalità della responsabilità per cui ciascuno può essere punito solo per ciò che ha fatto, se lo ha fatto male, ovvero per ciò che non ha fatto, se lo doveva fare.

Ne consegue che ciò che conta, ai fini della individuazione della responsabilità di ogni persona nell'ambito della organizzazione, è individuare esattamente l'ambito delle sue attribuzioni e competenze.

L'ente è una organizzazione complessa che per essere gestita richiede una ripartizione di compiti ben definiti ed individuati.

o

8.2 La delega di responsabilità

Il diritto penale tradizionale si trova in chiaro disagio nella considerazione dei fatti penalmente rilevanti commessi all'interno dell'organizzazione dell'ente. Ci si trova, cioè, a dover conciliare il principio della responsabilità penale personale inderogabile e costituzionalmente garantito (art. 27 Cost.), con quel processo storico di sempre più marcata spersonalizzazione che contrassegna la fase gestionale della maggior parte degli enti.

L'attività degli enti ha, infatti, oggi raggiunto livelli di complessità tali per cui è impensabile che il legale rappresentante di un ente possa provvedere direttamente e personalmente all'adempimento di tutti gli obblighi che allo stesso sono riferiti e ai quali può risultare connessa la responsabilità penale.

Ne consegue che il trasferimento di funzioni e di responsabilità, la c.d. delega, viene a costituire oggi uno strumento necessario, essenziale ed imprescindibile per la vita dell'ente.

L'istituto della delega consiste, sostanzialmente, nel trasferimento di determinate funzioni, aventi rilievo giuridico, da parte del soggetto che è titolare (il delegante) ad altro soggetto (il delegato). Tale trasferimento comporta la perdita dell'esercizio della funzione delegata da parte del soggetto che delega ed il conseguente acquisto della

stessa da parte del soggetto al quale la funzione è trasferita. Esso può però avere una diversa efficacia, a seconda che esso si concretizzi in incarico di determinate funzioni o in incarico di mera esecuzione delle funzioni stesse (delega di funzioni in senso stretto e delega di mera esecuzione).

Solo la delega vera e propria implica il passaggio dal delegante al delegato della posizione rilevante per il diritto penale, con il trasferimento dell'esercizio delle funzioni ad essa connesse. Ne deriva che il delegante esce dalla sfera dei soggetti responsabili, mentre fa ingresso nella medesima il soggetto delegato.

L'incarico di mera esecuzione, invece, non genera un simile risultato. Il delegante non trasferisce affatto la sua posizione rilevante per il diritto penale: in altri termini, quest'ultimo, a seguito dell'incarico di esecuzione, non risulta privato della posizione di garante e delle responsabilità ad essa connesse. Ne consegue che il mero esecutore, non entrando in possesso della particolare posizione avente rilievo penalistico, non si grava degli obblighi penalmente tutelati dalla norma che prevede il reato.

8.2.1. Caratteristiche, requisiti e limiti della delega

Premessa generale per l'ammissibilità della delega, al di là di ogni altra considerazione relativa alla forma e al contenuto, è che ci si trovi nell'ambito di un ente di dimensioni tali che giustificino un decentramento dei compiti e delle responsabilità e che il titolare, per la molteplicità dei compiti istituzionali e la complessità della organizzazione dell'ente non possa di fatto provvedervi personalmente (cfr. Cass. Pen. Sez. IV 28/7/1993 n.7463).

Il recente orientamento giurisprudenziale in ordine alla validità ed efficacia liberatoria della delega in relazione alla responsabilità penale del delegante enuclea una serie di requisiti di forma e di sostanza:

- a) certezza: il conferimento ed il contenuto della delega debbono formare oggetto di una prova certa e rigorosa (il delegante, per essere esonerato da responsabilità penale, deve dimostrare incontrovertibilmente il rilascio ed il contenuto della delega). Quel che si discute è se una simile delega debba, o no, risultare da un atto scritto.
- b) non occasionalità: l'atto deve essere strutturale, nel senso della conformità alle norme statuarie e previa adozione delle idonee procedure da parte degli organi competenti;
- c) specificità: ovvero deve recare l'indicazione, puntuale e determinata, dei poteri delegati e deve essere redatta in modo tale da consentire l'inequivocabile identificazione del suo oggetto e del suo contenuto. Di contro, tutto ciò che non è, o non è chiaramente, delegato continua a rimanere in capo al delegante;

- d) conoscenza: il delegato deve essere a conoscenza della delega (che, pertanto, si configura come atto recettizio) e deve averla accettata espressamente;
- e) competenza: il delegato deve essere persona qualificata e tecnicamente competente, permanendo, viceversa, la responsabilità del delegante per *culpa in eligendo* in caso di scelta di persona tecnicamente non idonea.
- f) controllo: il delegante deve predisporre un sistema di controllo e verifica periodica dell'attività del delegato.
- g) divieto di ingerenza: l'efficacia esonerante della delega perdura fin tanto che il trasferimento di funzioni rimanga effettivo durante il corso del rapporto. La delega di funzioni potrebbe infatti trasformarsi nel tempo, anche solo per *facta concludentia* in incarico di mera esecuzione.
- h) insussistenza di una richiesta di intervento da parte del delegato: il fondamento di questo ulteriore presupposto risiede nella preoccupazione che il delegante, seppur a conoscenza di un eventuale inadempimento o dell'esistenza di problemi relativi al corretto esercizio della funzione da parte del soggetto incaricato possa, tramite la delega, restare esente da ogni responsabilità penale.;
- i) attribuzione di una completa autonomia decisionale e di gestione con piena disponibilità economica.; si ribadisce l'esigenza che il trasferimento di funzioni sia effettivo. Il fatto che il delegato non goda di simile autonomia implica necessariamente che il delegante in concreto non ha affatto ceduto l'esercizio della funzione. L'abbandono da parte del dante incarico della sua sfera di attribuzioni deve essere totale in modo che all'incaricato vengano affidati tutti i poteri concernenti l'organizzazione dell'attività e che il titolare non abbia più alcuna ingerenza.

E' doveroso, a questo punto, precisare che, non tutti i poteri sono però delegabili: esistono, infatti, compiti così strutturalmente connessi alla funzione del datore di lavoro da non poter essere delegati. Tali sono, senza dubbio, quelli relativi all'individuazione delle strategie globali in tema di ambiente e sicurezza, nonché gli aspetti relativi alla decisione ultima sulla destinazione delle risorse.

8.2.2. Modifiche apportate dal D.Lvo 81/2008

Il nuovo Testo Unico sulla Sicurezza recepisce i consolidati orientamenti giurisprudenziali sopra riportati e codifica per la prima volta le regole attinenti la delega di funzioni.

L'articolo 16 del decreto citato definisce, infatti, i requisiti di validità della delega di funzioni, precisando che, da un lato, alla stessa deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità, dall'altro permane un obbligo di vigilanza in capo al datore di

lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite (tramite i sistemi di verifica e controllo di cui all'art.30 comma 4).

In forza della nuova normativa:

- a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura dei poteri delegati;
- c) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- d) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

Diversamente dal previgente art.4 del D.Lgs 626/94, l'articolo 17 del D.Lvo 81/2008 prevede in una apposita norma gli obblighi in capo al datore di lavoro definiti quali non delegabili, identificati, in particolare, nella valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art.28 e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Accanto agli aspetti più strettamente formali per la sua validità, dunque, la delega trova dei limiti di contenuto che ne condizionano l'efficacia.

In via generale, dunque, il titolare delegante é responsabile in tutti i casi in cui i fatti penalmente rilevanti dipendano dalla gestione centrale dell'ente. Ciò implica, peraltro, che i soggetti interessati dovranno di volta in volta gravarsi dell'onere di dimostrare la specificità della delega rispetto alle mansioni in capo al datore di lavoro.

Del pari e diversamente dal citato art.4 del D.Lgs 626/94, l'art.19 del Testo Unico sulla sicurezza individua gli obblighi gravanti esclusivamente sul preposto (in particolare di sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione).

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento - e nonostante le dimensioni dell'Ente, è stato deciso nell'ambito di Fondazione Carige che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale: ciò in virtù della complessità dei compiti da assolvere. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione, che ne determina altresì la remunerazione.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di Fondazione Carige può farsi supportare da personale dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno dell'Ente), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Mediante appositi documenti organizzativi interni, elaborati di volta in volta dalle Funzioni di supporto interessate, verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche dello stesso.

Il funzionamento interno dell'OD.V. è disciplinato mediante un apposito regolamento (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento) allegato al Modello (APPENDICE "G").

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente l'Organo Amministrativo con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

Si prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza riferisca anche al Collegio Sindacale dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente modello, l'Organismo di Vigilanza proporrà all'Organo Amministrativo un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'Organo Amministrativo provvederà ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

9.2 Revoca, Rinuncia e Dimissioni dell'ODV

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al Consiglio di amministrazione la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse.

L'assenza ingiustificata di un componente dell'OdV a tre o più riunioni può comportare la revoca dall'incarico. Il Consiglio di Amministrazione può revocare la nomina di ciascun membro dell'Organo di Vigilanza, e/o può nominare nuovi membri dell'OdV.

Inoltre, al fine di assicurare l'indipendenza e integrità dei membri dell'OdV anche dopo l'appartenenza all'organismo, in caso di revoca e/o rinuncia all'incarico da parte di un dipendente della Fondazione (che sia stato nominato quale membro), i temi di valutazione delle performance, piano di carriera, salary review, spostamento, variazione di ruolo, e più in genere di crescita professionale dei membri rinunciatari dell'OdV, vengono illustrati ed approvati dal Consiglio di amministrazione per i tre (3) anni successivi alla revoca o rinuncia dall'OdV.

Tale decisione deve essere riportata nel verbale della assemblea del Consiglio di amministrazione nel cui ordine del giorno vi è l'accettazione rinuncia/revoca dell'incarico.

9.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)

All'O.d.V. di Fondazione Carige è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura dell'ente, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni organizzative e gestionali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'O.d.V. di Fondazione Carige il compito di:

- Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale.
- Condurre ricognizioni dell'attività dell'Ente ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso.
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione.
- Coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione internarilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del

management eventuali situazioni dell'attività della Fondazione che possano esporre l'ente al rischio di reato.

- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- Coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L' O.d.V. nell'espletamento della propria attività, come anticipato, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure interne e del budget annuo messo a disposizione dell'Organismo.

9.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura dell'ente.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto sul Consiglio stesso grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Qualora il Consiglio di amministrazione rilevi un comportamento dell'O.d.V. non rispondente a quanto descritto nel presente modello, attiverà le necessarie procedure di sanzionamento qui previste.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali l'O.d.V. si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.

All'O.d.V. sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni dell'Ente, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L'O.d.V. si riunisce:

1. in via ordinaria almeno quattro volte all'anno, con cadenza trimestrale, su proposta di almeno uno dei componenti;
2. in via straordinaria ogni qualvolta almeno un componente ne faccia richiesta agli altri.

Nel caso specificato sub [2] l'O.d.V. dovrà riunirsi entro e non oltre le 72 (settantadue) ore dalla ricezione della convocazione, salvo casi di espressa e comprovata impossibilità di partecipazione da parte dei due terzi dei membri, nel qual caso la riunione dovrà avvenire entro il termine massimo di una settimana lavorativa dalla mancata riunione.

Delle riunioni e dei contenuti dovrà essere dato atto con redazione di apposito processo verbale.

L'O.d.V. potrà riunirsi anche a mezzo di strumenti informatici e telematici e di comunicazione a distanza, purché sia rispettata la contestualità della riunione e le procedure di autenticazione dei membri.

Al di fuori delle presenti regole l'O.d.V. ha ampio potere di autoregolamentazione della propria attività.

9.5. Flussi informativi nei confronti dell'O.D.V.

9.5.1 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dalla Fondazione;
- devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali (infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.);
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza dell'ente;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;

- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

9.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Fondazione;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

9.5.3 Modalità delle segnalazioni

- Se un Esponente della Fondazione desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore, il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV, oppure direttamente all'OdV qualora la segnalazione non dia esito, o l'Esponente dell'ente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 11 (provvedimenti disciplinari);
- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- l'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del

segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- i terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 3.5 direttamente all'OdV, eventualmente servendosi del Canale Dedicato di cui al successivo punto;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale Dedicato"), da parte dell'OdV di Fondazione Carige, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

10. SISTEMA DISCIPLINARE (rinvio ALL.E)

10.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta esposte nello stesso.

E' opportuno precisare anche che il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale, non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le specifiche sanzioni per le violazioni delle regole statuite dal Modello e dai relativi allegati, sono individuate nel documento denominato CODICE DISCIPLINARE allegato sub doc. E.

Si anticipa nella presente sede che il sistema disciplinare delineato prevede differenti disposizioni a seconda dei destinatari a cui si rivolge. Per le posizioni di vertice (direttori, dirigenti), non soggette ai vincoli di subordinazione e, quindi, al potere sanzionatorio del datore di lavoro, si segnala la possibilità di richiamare specificamente, nella lettera di assunzione e/o incarico (ovvero l'integrazione ad hoc della lettera o del contratto già in essere) la rilevanza anche dell'inadempimento degli obblighi previsti dal modello. Nel caso di trasgressioni più lievi, è ipotizzabile la sanzione del richiamo formale, oppure una sanzione pecuniaria entro un massimo di valore predeterminato. In ogni caso è bene che l'evento sia registrato in qualche annotazione di servizio, in modo da tenerne conto in fase di determinazione del compenso nonché nel conferimento di ulteriori incarichi. A conferma di ciò la giurisprudenza recente ha lamentato, censurando l'idoneità di alcuni modelli organizzativi adottati, la mancanza di una specifica previsione nel sistema disciplinare per i soggetti apicali "per la violazione del loro specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti". I componenti dell'organo di controllo non rientrano in questi soggetti: la Relazione Ministeriale al d.lgs. 231/2001, infatti, partendo dalla definizione di soggetto apicale che dà la norma (art. 5, comma 1, lett. a del Decreto), chiarisce che per gestione e controllo si intende "un vero e proprio dominio dell'ente. Resta, perciò, escluso dall'orbita della disposizione l'esercizio di una funzione di controllo assimilabile a quella svolta dai sindaci"; l'assunto, così formulato, sembrerebbe applicabile anche ai membri dell'OdV.

Con riferimento alla figura del lavoratore subordinato - già si è detto della complementarietà del sistema disciplinare di cui al d.lgs. 231/2001 - trovano pertanto applicazione le specifiche norme di diritto del lavoro, con particolar riguardo a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. Le disposizioni disciplinari per la violazione del

modello dovrebbero, quindi, integrare il codice disciplinare già vigente nell'organizzazione. Le sanzioni saranno così quelle indicate dal CCNL con il limite di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dell'art. 2103 c.c. per il c.d. trasferimento "disciplinare".

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti, partner e, più in generale, i terzi che operano per conto dell'ente, la violazione del modello produce un inadempimento contrattuale, la cui gravità deve essere valutata ai fini di un'azione risolutiva: sarebbe pertanto opportuno l'inserimento nel contratto che regola il rapporto di una clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. (in modo da legittimare l'ente all'interruzione automatica ed immediata del rapporto). E' raccomandata altresì l'informativa al collaboratore, al momento dell'instaurazione del rapporto, dell'esistenza di un codice etico o del modello, al quale esso dovrà necessariamente uniformarsi se vuole operare con l'ente.

Alla luce di quanto esposto il procedimento di irrogazione delle sanzioni seguirà le diversità legate alla categoria dei destinatari a cui si riferisce e, quindi, per i lavoratori subordinati è inderogabile la normativa che procedimentalizza l'addebito disciplinare (art. 7 Statuto dei lavoratori). In ogni caso il procedimento di irrogazione dovrebbe prevedere - in forma consultiva - l'intervento dell'OdV in quanto organo chiamato a svolgere una specifica attività di controllo sull'osservanza del modello.

Nelle fondazioni il potere disciplinare dovrebbe coincidere con le attribuzioni dell'organo amministrativo, tuttavia la peculiarità del settore riguardano essenzialmente le diverse componenti del personale⁷.

⁷ Dall'Undicesimo rapporto sulle Fondazioni di origine bancaria si evince che il 43% del personale e il 27% sono regolati rispettivamente dal CCNL del settore credito e da quello del commercio, comportando delle differenziazioni anche sul piano dei provvedimenti disciplinari. Inoltre per l'organico distaccato dalla Banca conferitaria o in service (attualmente l'11% e il 5% del personale impiegato dalle fondazioni) il procedimento di irrogazione risiederà, in fase finale, presso i competenti organi dell'ente di appartenenza, a tal proposito potrebbe essere necessario prevedere nei modelli un potere di iniziativa del Segretario Generale o dell'organo amministrativo della fondazione di attivare detti organi. Le considerazioni di cui al presente § e i dati di cui alla presente nota sono tratte da doc ACRI "D.Lgs 8 giugno 2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni – Analisi delle Tematiche e riflessi operativi sulle fondazioni" – Marzo 2008, pag.43 e ss.