



**Modello di Organizzazione e  
Gestione ex D.LGS. 231/01**

**di**

**Fondazione Cassa di Risparmio di Verona Vicenza  
Belluno e Ancona**

**PARTE GENERALE**

## INDICE

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....</b>	<b>4</b>
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE .....	4
1.2. LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. N. 231 DEL 2001 .....	4
1.3. CONCORSO NEL REATO .....	5
1.4. I REATI PRESUPPOSTO .....	5
1.5. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO .....	8
1.6. DELITTI TENTATI .....	11
1.6.1. <i>Le Condotte Esimenti</i> .....	11
1.7. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	12
1.8. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	13
1.9. IL DOCUMENTO DI ACRI – ASSOCIAZIONE DI FONDAZIONI E CASSE DI RISPARMIO S.P.A. ....	14
<b>2. IL PRESENTE MODELLO .....</b>	<b>17</b>
2.1. FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO DI VERONA VICENZA BELLUNO E ANCONA.....	17
2.1.1. <i>Le finalità del Modello</i> .....	17
2.1.2. <i>La costruzione del Modello</i> .....	18
2.1.3. <i>Il concetto di rischio accettabile</i> .....	18
2.1.4. <i>La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione</i> .	18
2.1.5. <i>L'adozione del Modello</i> .....	20
2.2. I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO .....	20
2.3. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	21
2.4. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	21
2.4.1. <i>Destinatari</i> .....	21
2.4.2. <i>Formazione ed Informazione del Personale</i> .....	21
2.4.3. <i>Informazione ai Terzi e diffusione del Modello</i> .....	23
<b>3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FONDAZIONE .....</b>	<b>24</b>
3.1. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA FONDAZIONE .....	24
3.2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI FONDAZIONE CARIVERONA .....	25
3.3. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO .....	25
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>26</b>
4.1. CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	26
4.1.1. <i>Autonomia e indipendenza</i> .....	26
4.1.2. <i>Professionalità</i> .....	27
4.1.3. <i>Continuità d'azione</i> .....	27
4.2. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
4.3. DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE .....	28
4.4. CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA .....	28
4.5. FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
4.6. RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
4.7. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
4.7.1. <i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	30
4.7.2. <i>Gestione dei flussi e delle segnalazioni</i> .....	32
4.7.3. <i>Segnalazioni di reati o violazioni del Modello organizzativo ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01</i> .....	32

4.7.4.	<i>Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza</i>	34
<b>5.</b>	<b>SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE</b>	<b>35</b>
5.1.	PRINCIPI GENERALI	35
5.2.	DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO	35
5.3.	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	36
5.3.1.	<i>Personale dipendente in posizione non dirigenziale</i>	36
5.3.2.	<i>Dirigenti</i>	37
5.3.3.	<i>Organi sociali</i>	38
5.3.4.	<i>Terzi: collaboratori e consulenti esterni</i>	39
5.3.5.	<i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	39
<b>6.</b>	<b>PROCEDIMENTO A CARICO DELLA FONDAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</b>	<b>40</b>

## 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

### 1.1. La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, per brevità, anche "D.Lgs. n. 231 del 2001" o il "Decreto"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità, il/gli "Ente/Enti"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

### 1.2. Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

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

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

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione

---

<sup>1</sup> L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

anche "quei prestatori di lavoro che, pur non essendo < dipendenti > dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"<sup>2</sup>.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

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

### 1.3. Concorso nel reato

Possono essere molteplici le aree in cui può annidarsi il rischio del coinvolgimento in concorso nel reato (es. appalti, materia ambientale); per questo motivo si considera utile sottolineare che la responsabilità dell'ente sussiste anche qualora il dipendente – autore del reato – abbia concorso con soggetti estranei all'ente stesso per la sua realizzazione. Allo stesso modo rileva anche il concorso dell'extraneus nel reato proprio, ovvero i soggetti apicali o sottoposti, consapevoli della particolare qualifica del loro partner criminale (es. sindaco, pubblico ufficiale) concorrano alla condotta di reato proprio. Questo spinge l'Ente a promuovere internamente lo sviluppo di un adeguato livello di consapevolezza circa i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

#### 1.4.1 Reati Presupposto

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Per la lista completa delle fattispecie costituenti il reato presupposto di ciascun illecito previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 si rimanda all'allegato "Matrice Analisi Rischio MOG231".

#### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** *previsti dall'artt. 24 e 25 del Decreto*

---

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

**Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**

*previsti dall'art. 24bis del Decreto, inserito dalla L. 48/2008*

**Delitti di criminalità organizzata**

*previsti dall'art. 24ter del Decreto, inserito dalla L. 94/2009*

**Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

*previsti dall'art. 25bis del Decreto, inserito dal D.L. 350/2001*

**Delitti contro l'industria e il commercio**

*previsti dall'art. 25bis.1, inserito dalla L. 99/2009*

**Reati in materia di filiera degli oli vergini di oliva**

*previsto dall'art. 12, inserito dalla L. 9/2013*

**Reati in materia societaria**

*previsti dall'art. 25ter del Decreto, inserito dal D.Lgs. 61/2002*

**Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

*previsti dall'art. 25quater del Decreto, inserito dalla L. 7/2003*

**Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

*previsto dall'art. 25quater 1 del Decreto, inserito dalla L. 7/2006*

**Delitti contro la personalità individuale**

*previsti dall'art. 25quinquies del Decreto, inserito dalla L. 228/2003*

**Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**

*previsti dall'art. 25 sexies del Decreto e dall'art. 187-quinquies TUF, secondo quanto previsto dalla L. 62/2005*

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

*previsti dall'art. 25 septies del Decreto, inserito dalla L. 123/2007*

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

*previsti dall'art. 25octies del Decreto, inserito dal D.Lgs. 231/2007 e dall'art. 25octies 1 inserito dal D.Lgs. 184/2021*

**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**

*previsti dall'art. 25octies 1 D.Lgs. 231/2001*

**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

*previsti dall'art. 25novies del Decreto, inserito dalla L. 99/2009*

**Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

*previsto dall'art. 25decies del Decreto, inseriti dalla L. 116/2009*

**Reati Ambientali**

*previsto dall'art. 25undecies del Decreto, inserito dal D.Lgs. 121/2011*

**Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

*previsto dall'art. 25duodecies del Decreto, inserito dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109*

**Reati transnazionali**

*previsti dall'art. 10, L. 146/2006 ("Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale")*

**Razzismo e xenofobia**

*previsto dall'art. 25terdecies del Decreto, inserito dalla L. 167/2017*

**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**

*previsto dall'art. 25quaterdecies del Decreto, inserito dalla L. 39/2019*

**Reati tributari**

*previsti dall'art. 25quinqüesdecies del Decreto, inserito dalla L. 157/2019*

**Contrabbando**

*previsti dall'art. 25 sexesdecies D.Lgs. 231/2001*

**Delitti contro il patrimonio culturale**

*previsti dall'art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/2001*

**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

*previsti dall'art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/2001*

### 1.5. Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

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

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>3</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto
- del grado di responsabilità dell'Ente
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

---

<sup>3</sup> Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *"Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto"*.



<b>Riduzione</b>	<b>Presupposti</b>
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.</li> </ul> <u>ovvero</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] <ul style="list-style-type: none"> <li>L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso.</li> </ul> <u>ovvero</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] <ul style="list-style-type: none"> <li>L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso.</li> </ul> <u>e</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

**(b)** Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso,

*la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative" ovvero "in caso di reiterazione degli illeciti"<sup>4</sup>.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- Sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato.
- Emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.
- L'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso".*
- *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".*
- *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni e la scelta della misura da applicare e delle sue linee viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Con riferimento ai soli reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione, le sanzioni interdittive, qualora previste con durata compresa tra tre mesi e due anni, possono essere ridotte<sup>5</sup> nell'ipotesi in cui l'ente si adoperi affinché:

- l'attività delittuosa non sia portata a conseguenze ulteriori
- siano assicurate le prove dei reati e l'individuazione dei responsabili
- sia garantito il sequestro delle somme o di altre utilità trasferite
- siano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante

---

<sup>4</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".*

<sup>5</sup> L'introduzione del beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive si è avuta ad opera della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, c.d. "Legge Anticorruzione".

l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

**(c)** Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

**(d)** La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

## 1.6. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

### 1.6.1. Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**").
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- c) Le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello.

- d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Organismo intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati
- 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 ad impedire la commissione di tali reati
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

### 1.7. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente che ha la sua sede principale in Italia può essere chiamato a rispondere dei reati commessi all'estero.

In sintesi, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- Il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001.
- Il reato commesso deve essere un reato presupposto.
- L'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano.
- L'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.
- Lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non deve aver già proceduto nei confronti dell'ente responsabile.

### 1.8. Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente a seguito di operazioni che determinano una modificazione della struttura organizzativa, tra le quali: trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda (artt. 28 – 33 D.Lgs. n. 231/2001). La ratio risiede in due esigenze contrapposte:

- evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento di elusione della responsabilità amministrativa dell'ente "colpevole"
- escludere effetti penalizzanti nei confronti di interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi

La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce che la responsabilità dell'ente sopravvive alle operazioni straordinarie e resta dunque "ferma la responsabilità (dell'ente trasformato) per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto"; tuttavia – per evitare di penalizzare le strutture organizzative estranee all'illecito - le sanzioni interdittive saranno applicate esclusivamente al ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Vengono dunque di seguito trattati gli effetti delle operazioni straordinarie sulla responsabilità dell'ente che abbia commesso un illecito ex D.Lgs. n. 231/2001.

La disciplina relativa all'ipotesi di trasformazione si presenta priva di apprezzabili asperità; questa comporta invero un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario. In virtù dell'art. 28 del D.Lgs. n. 231/2001 dunque "resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto".

Al contrario con la fusione si attua una concentrazione di imprese societarie in un'unica struttura. Ai sensi dell'art. 29, in questo caso si assiste ad una continuità processuale e sanzionatoria in capo all'ente risultante dalla fusione (anche per incorporazione), il quale dunque risponderà dei "reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione". L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che: "*Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto [...]*", ciò significa che, a livello sanzionatorio, gli enti beneficiari della scissione (totale o parziale) saranno obbligati in solido al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto; tale solidarietà è limitata al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, tranne nel caso in cui non sia stato trasferito a favore dell'ente beneficiario della scissione il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, l'obbligo per il Giudice di considerare i criteri previsti dall'art. 11, comma 2 del Decreto, nonché le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente *originariamente* responsabile, al fine di commisurare la sanzione pecuniaria.

Per mitigare le conseguenze a carico di un soggetto giuridico non coincidente strictu sensu con l'autore dell'illecito, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o

della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

In entrambi i casi di trasformazione dell'ente (avvenuta in corso di giudizio o post giudizio) trova applicazione l'art. 32 D.Lgs. n. 231/2001, il quale consente al Giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla trasformazione al fine di configurare la reiterazione.

Quanto, infine, al caso di cessione o del conferimento di azienda, l'art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001 disciplina l'obbligazione solidale del cessionario - nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato - limitatamente alla sanzione pecuniaria, salvo:

- il beneficio della preventiva escussione del cedente
- la responsabilità del cessionario sia limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

### **1.9. Il Documento di ACRI – Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio S.p.A.**

Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata allo studio "Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231 e successive modifiche e integrazioni - Analisi delle tematiche e riflessi operativi per le Fondazioni" compiuto da ACRI – Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio S.p.A. - nel marzo 2008 (di seguito, per brevità, "Documento ACRI su D.Lgs. 231"), per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01. Il lavoro, per espressa volontà di ACRI, non costituisce un "codice di comportamento" (c.d. Linee Guida) richiamato dal Decreto all'art. 6 comma terzo e pertanto non è da ritenersi vincolante per le Associate.

*"La finalità del lavoro è quella di proporre un quadro di riferimento sull'applicazione della normativa in esame, nonché possibili soluzioni operative per il contenimento di eventuali rischi di commissione dei reati, che ogni Fondazione valuterà singolarmente anche in termini di praticabilità tenuta presente l'operatività attuale e quella prospettica"*<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Cfr. Documento ACRI su D.Lgs. 231, pag. 9

Il percorso indicato dal "Documento ACRI su D.Lgs. 231" per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) mappatura delle aree a rischio e dei controlli, al fine di verificare (i) in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati e (ii) l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenire la commissione dei reati stessi
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. In particolare, il Controllo Interno è un "*processo svolto dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti, e da altri operatori della struttura organizzativa, che si prefigge di fornire una ragionevole sicurezza sulla realizzazione degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie: (i) efficacia ed efficienza delle attività operative, (ii) attendibilità delle informazioni di bilancio, (iii) conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore*"<sup>7</sup>.

Le componenti più rilevanti del sistema di Controllo Interno preventivo proposto da ACRI sono le seguenti:

- Ambiente di Controllo: (...) rappresenta la cultura aziendale orientata al controllo, quindi determina il livello di sensibilità del personale di un ente alla necessità del controllo stesso.
- Valutazione dei Rischi: (...) consiste nell'individuare e analizzare i fattori che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi che l'ente si è prefissato, e, quindi, di determinare come questi rischi dovranno essere gestiti.
- Attività di Controllo: insieme delle regole e delle procedure che devono assicurare al management che le sue direttive siano applicate. È svolta nei confronti di tutta l'organizzazione ed in tutte le sue funzioni interne, e comprende diverse attività, quali: approvazioni, autorizzazioni, verifiche, raffronti e separazione dei compiti.
- Informazioni e Comunicazione: riguarda la individuazione, la rilevazione e la diffusione delle informazioni all'interno dell'ente e all'esterno nei confronti dei fornitori, dei clienti e dei terzi in genere, nel modo più appropriato, chiaro e capillare possibile per consentire al personale di assolvere le proprie responsabilità.
- Monitoraggio: attività atta ad assicurare che tutto il processo del controllo possa essere monitorato continuamente per valutare la sua efficacia ed efficienza nel tempo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da ACRI sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali

---

<sup>7</sup> Cfr. Documento ACRI su D.Lgs. 231, pag. 21

- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli
- adozione di procedure manuali ed informatiche
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dall'ente

Il sistema di controllo inoltre deve essere allineato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo)
- documentazione dei controlli
- introduzione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione

- c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti)



## 2. Il presente Modello

### 2.1. Fondazione Cassa di Risparmio di Verona Vicenza Belluno e Ancona

La Fondazione Cassa di Risparmio di Verona Vicenza Belluno e Ancona (di seguito, *breviter*, anche "Cariverona" o "la Fondazione") è una persona giuridica privata senza fini di lucro, con piena autonomia statutaria e gestionale, regolata dal Codice Civile, dalla disciplina legislativa sugli enti conferenti, dallo Statuto nonché dal protocollo d'Intesa tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ACRI, Associazione di Fondazioni e di Casse di risparmio Spa, del 22 aprile 2015. La Fondazione ispira la sua attività al bene comune e persegue esclusivamente scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico assicurando, singolarmente e nel loro insieme, l'equilibrata destinazione delle risorse con preferenza ai settori a maggior rilevanza sociale.

La Fondazione indirizza, in via prevalente, la propria attività all'ambito territoriale costituito dalle province di Verona, Vicenza, Belluno, Ancona e Mantova. Può operare sull'intero territorio nazionale ed anche all'estero.

#### 2.1.1. Le finalità del Modello

La Fondazione, nell'ambito del più ampio percorso di rafforzamento della propria *governance* aziendale e a fronte delle novità legislative e di modifiche organizzative endogene, ha ritenuto di procedere all'aggiornamento del Modello.

Il presente Modello, predisposto dalla Fondazione sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nelle attività al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle proprie attività
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda
- informare tutti coloro che operano con la Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale
- confermare che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Fondazione

### 2.1.2. La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nel Documento ACRI su D.Lgs. 231 la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto dell'ente e svolgimento di interviste con responsabili della Fondazione informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto dell'ente (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**")
- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto

### 2.1.3. Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Fondazione.

### 2.1.4. La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

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

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Fondazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati

richiamati dal Decreto

In particolare, il Modello della Fondazione è costituito da una **"Parte Generale"**, che contiene i principi cardine dello stesso e da più **"Parti Speciali"** in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Fondazione, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Fondazione, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

È stata elaborata una valutazione del livello di rischio di ciascun reato nel contesto specifico dell'Ente sulla base della probabilità di accadimento nel contesto dell'Ente e del livello di gravità che ha portato ai risultati nell'allegato "Matrice Analisi rischio MOG231".

Al momento dell'approvazione del MOG, a seguito della valutazione dell'attività in concreto svolta da Cariverona e della sua storia, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle fattispecie di reato che sono state valutate con livello di rischio alto, medio, basso, remoto (di seguito, per brevità, anche, i **"Reati Presupposto"**). Non sono state approfondite misure volte a mitigare il rischio dei reati valutati con livello di rischio trascurabile.

Nello specifico sono state dalla Fondazione considerate teoricamente rilevanti le seguenti categorie di reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25 del Decreto)
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Art.24-*bis* del Decreto)
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-*bis* del Decreto)
- **Reati in materia societaria** (Art.25-*ter* del Decreto)
- **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-*quinqies* del Decreto)
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (Art.25-*septies* del Decreto)
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art.25-*octies* del Decreto)
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (Art.25-*octies 1* del Decreto)
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art.25-*nonies* del Decreto)
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25-*decies* del Decreto)
- **Reati ambientali** (Art.25-*undecies* del Decreto)

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-*duodecies* del Decreto)
- **Abusi di mercato** (Art. 25-*sexies* del Decreto)
- **Reati tributari** (Art. 25-*quinesdecies* del Decreto)
- **Contrabbando** (Art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-*septiesdecies* del Decreto)
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-*duodevicies* del Decreto)

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Fondazione e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

### 2.1.5. L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

## 2.2. I documenti connessi al Modello

Forma parte integrante e sostanziale del Modello il Codice Etico, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Fondazione nei confronti dei destinatari del Modello stesso.

Hanno altresì rilevanza, ai fini dell'implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, in quanto contengono principi, attribuzioni di competenze, regole di comportamento e modalità operative e di controllo, gli ulteriori documenti che, in conformità all'assetto organizzativo e alle finalità dianzi enunciati:

- descrivono e disciplinano responsabilità e mansioni attribuite a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a rischio (i.e., a titolo esemplificativo: organigramma, deleghe e procure, protocolli, ordini di servizio, job description, mansionari, etc.)
- garantiscono un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato, e si sostanziano nel complessivo sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni.

Le attività di verifica, informazione e formazione continua inerenti il presente Modello ricomprendono anche i contenuti e le finalità della suddetta documentazione rilevanti nella prospettiva di prevenzione degli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

## 2.3. Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Fondazione ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

## 2.4. Diffusione del Modello

### 2.4.1. Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà della Fondazione e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Fondazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

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

### 2.4.2. Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Fondazione garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari sono gestite dalla Funzione Internal Audit in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie, anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Fondazione, mediante la consegna del Codice Etico e del Modello - Parte Generale della Fondazione. Agli stessi viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo per ricevuta con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che

operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Parte/i Speciale/i che riguarda/no l'Area di riferimento.

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Fondazione. Agli incontri e ai seminari potranno aggiungersi mail di aggiornamento e comunicati da pubblicare sulla intranet aziendale.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dall'Area Segreteria e Risorse Umane in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile Internal Audit.

L'attività formativa è regolamentata e formalizzata all'interno del Modello Organizzativo, che ne indica i contenuti minimi, e consiste in sessioni generali, sessioni relative a specifici ambiti e sessioni di aggiornamento, e viene erogata:

- A tutti i dipendenti, entro 60 giorni dall'assunzione e in occasione di modifiche rilevanti del Modello, dell'organizzazione di Fondazione o della normativa, e di incidenti con o senza conseguenze alle persone.
- Per dipendenti di aree appartenenti a specifici ambiti, nei termini di cui sopra e negli stessi casi, ed inoltre relativamente ad ambiti determinati.

Tutte le aree della Fondazione a rischio reato saranno interessate da Formazione specifica.

Successivamente all'assunzione la formazione generale e specifica viene somministrata con cadenza annuale.

La formazione generale "231" erogata a ciascun dipendente comprende i seguenti argomenti:

(i) le previsioni normative del D.Lgs. 231/01, (ii) i contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico adottato, (iii) i principali reati presupposto rilevanti per Fondazione, (iv) i compiti dell'Organismo di Vigilanza, (v) i flussi informativi da trasmettere all'O.d.V., (vi) la segnalazione di fatti illeciti e la corretta implementazione di canali di ricezione delle segnalazioni, (c.d. Whistleblowing), (vii) il sistema disciplinare.

Ai fini della tracciabilità degli adempimenti formativi, presso la Fondazione è istituito un fascicolo elettronico tenuto dall'Area Segreteria e Risorse Umane che contiene, distinto per anno:

- Un registro delle presenze, con la sottoscrizione dei partecipanti e dei formatori, l'indicazione dell'oggetto delle sessioni formative e del materiale utilizzato

- I questionari di apprendimento e valutazione, compilati da ciascun dipendente al termine delle sessioni formative
- Il materiale didattico

La formazione verrà somministrata dall'Organismo di Vigilanza, il quale potrà avvalersi di propri collaboratori a sua discrezione e sotto il suo coordinamento, unitamente al Responsabile Internal Audit.

A margine degli incontri formativi l'Organismo di Vigilanza potrà procedere all'acquisizione di notizie di carattere generale dai dipendenti presenti.

#### 2.4.3. Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Fondazione prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Fondazione del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Fondazione invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Fondazione, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

### **3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della Fondazione**

#### **3.1. Il Modello di governance della Fondazione**

La Fondazione Cariverona è una persona giuridica privata, senza fini di lucro, con piena autonomia statutaria e gestionale, regolata dal Codice Civile, dalla disciplina legislativa sugli enti conferenti, dallo Statuto nonché dal Protocollo d'Intesa tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ACRI, del 22 aprile 2015.

Sono organi della Fondazione:

- il Consiglio Generale
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente
- il Collegio Sindacale
- la Direzione

Il Consiglio Generale è l'organo responsabile del perseguimento dei fini istituzionali della Fondazione. Indirizza l'attività della Fondazione e ne verifica i risultati.

Il Consiglio Generale ha nominato a maggioranza assoluta dei componenti il Presidente della Fondazione.

Il Presidente ha la rappresentanza della Fondazione e sovrintende al buon andamento della stessa. In caso di necessità ed urgenza assume, sentito il Direttore Generale, o il Direttore competente, provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione; gli atti assunti sono sottoposti a ratifica alla prima adunanza dell'organo.

In caso di assenza o impedimento del Presidente le funzioni di presidenza della Fondazione sono svolte dal Vice Presidente vicario o, in caso di assenza o impedimento anche di quest'ultimo, dall'altro Vice Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile della gestione della Fondazione nell'ambito degli obiettivi e dei programmi stabiliti dal Consiglio Generale. Svolge ogni attività necessaria per il perseguimento degli stessi, nonché attività di proposta al Consiglio Generale. Esercita ogni potere che non risulti espressamente riservato ad altro organo dalla legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare a uno o più dei suoi componenti particolari poteri, determinando i limiti di delega. Può inoltre delegare ai Direttori particolari poteri, determinando i limiti della spesa.

La Direzione della Fondazione è affidata ad un Direttore Generale o, in riferimento alle specifiche competenze professionali, a un Direttore delle Attività istituzionali, responsabile dell'azione per il perseguimento dei fini statutari e preposto alle relative strutture, e a un Direttore delle Attività patrimoniali-finanziarie, responsabile di esse e preposto alle relative strutture, nonché partecipa del controllo dell'utilizzo delle risorse.

Il Direttore Generale è segretario del Consiglio Generale e del Consiglio di



Amministrazione, incarico che può essere dallo stesso delegato ad altro dirigente. Egli predispose il progetto di bilancio ed è capo del personale esercitando le funzioni delegate dal Consiglio di Amministrazione sul personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le delibere del Consiglio di Amministrazione sono assunte con la maggioranza dei partecipanti alla riunione.

Il Collegio sindacale si compone del Presidente e di due oppure di quattro membri nominati dal Consiglio Generale. Il Collegio, quale organo di controllo della Fondazione, esercita le funzioni previste dall'articolo 2403, primo comma, del Codice Civile. I Sindaci intervengono alle riunioni del Consiglio Generale e del Consiglio di Amministrazione.

### 3.2. Il sistema di controllo interno di Fondazione Cariverona

Fondazione Cariverona ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Fondazione Stessa (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Fondazione si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico
- il sistema di deleghe e procure
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile

### 3.3. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Fondazione ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti controlli:

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

- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme dell'ente deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

## 4. L'Organismo di Vigilanza

### 4.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nel Documento ACRI su D.Lgs. 231, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia e indipendenza
- (b) professionalità
- (c) continuità d'azione

#### 4.1.1. Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

#### 4.1.2. Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>8</sup>.

#### 4.1.3. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine
- essere una struttura riferibile alla Fondazione, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dell'ente e con il vertice, etc.).

### 4.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Cariverona ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Fondazione un organo monosoggettivo.

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

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

---

<sup>8</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

### 4.3. Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico
- il possibile coinvolgimento della Fondazione in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Fondazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

### 4.4. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, o con i soggetti esterni incaricati della revisione
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Fondazione tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

#### 4.5. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dal Documento ACRI su D.Lgs. 231, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre Fondazione Cariverona al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Fondazione con terzi
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli

- organi dell'ente che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Fondazione

#### 4.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa nei limiti di budget allo stesso assegnato annualmente, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

#### 4.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

##### 4.7.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Fondazione Cariverona ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Per quanto riguarda i flussi informativi verso l'OdV di carattere generale valgono le seguenti prescrizioni:

- Tutti i Responsabili di Area sono tenuti a segnalare all'OdV criticità rilevate nel rispetto del Codice Etico, del MOG 231 e nell'attuazione del sistema di controllo interno (regolamenti, procedure, protocolli ministeriali, ecc.) sia da parte di soggetti di Fondazione sia da parte di controparti contrattuali.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere previsti i seguenti flussi informativi specifici verso l'OdV:

- Tutti i Responsabili di Area sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità rilevate nell'applicazione della clausola 231 in relazione ai contratti gestiti.
- Il Responsabile dell'Area Legale e Acquisti trasmette all'Organismo di Vigilanza provvedimenti notificati o eseguiti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi a indagini che coinvolgano la Fondazione, suoi organi o dipendenti in relazione a reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. E informa l'Organismo di Vigilanza qualora da accertamenti, relazioni o comunicazioni interne emerga o sia ipotizzabile la commissione di un reato di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte di esponenti o dipendenti di Fondazione.
- Il Responsabile dell'Area Legale e Acquisti trasmette all'Organismo di Vigilanza richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in relazione

- a reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- Il Responsabile dell'Area Segreteria e Risorse Umane trasmette all'Organismo di Vigilanza, qualora ci siano modifiche, le variazioni sostanziali dell'organico aziendale (assunzioni, interruzione dei rapporti di lavoro), l'aggiornamento dell'organigramma, l'elenco aggiornato delle procure e deleghe conferite.
  - Il Responsabile dell'Area Segreteria e Risorse Umane trasmette all'Organismo di Vigilanza senza ritardo la notizia dell'eventuale superamento del numero di 50 unità complessive di personale.
  - Il Responsabile dell'Area Segreteria e Risorse Umane trasmette eventuali nuove procedure, disposizioni operative generali, protocolli o regolamenti adottati.
  - Il Responsabile dell'Area Segreteria e Risorse Umane segnala criticità o vertenze con dipendenti o ex dipendenti.
  - Il Responsabile dell'Area Segreteria e Risorse Umane trasmette le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.
  - Il Responsabile dell'Area Segreteria e Risorse Umane trasmette l'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione.
  - Il Responsabile dell'Area Internal Audit trasmette verbali di audit e di eventuali verifiche ulteriori non previste dal piano di audit.
  - Il Responsabile dell'Area Internal Audit trasmette evidenze di criticità rilevate nel modello organizzativo 231, nel codice etico e nelle procedure.
  - Il Presidente del Collegio Sindacale trasmette all'Organismo di Vigilanza i verbali delle riunioni del Collegio Sindacale.
  - Il Presidente del Collegio Sindacale trasmette notizie su anomalie, violazioni o carenze di controlli interni e su fatti censurabili e ogni atto o comportamento rilevato nell'esercizio della funzione dal quale potrebbero emergere criticità in ordine al rispetto del D.Lgs. 231/2001.
  - Il Responsabile dell'Area Internal Audit in quanto Responsabile del canale di Whistleblowing invia immediata informativa su segnalazioni di illeciti rilevanti per il D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello.
  - Il Responsabile dell'Area Internal Audit in quanto Responsabile del canale di Whistleblowing trasmette trimestralmente un report relativo a tutte le segnalazioni ricevute, con dati anonimizzati e aggregati con indicazione del numero di segnalazioni ricevute, di quelle archiviate e del numero e dello stato di avanzamento delle segnalazioni in istruttoria.

Nelle singole parti speciali sono dettagliati ulteriori flussi informativi specifici verso l'OdV finalizzati a mitigare i Reati Presupposto a cui fa riferimento ciascuna parte speciale.

Per la lista completa dei flussi informativi verso l'OdV si rimanda all'allegato "Piano dei flussi verso OdV".

#### 4.7.2. Gestione dei flussi e delle segnalazioni

Fondazione ha adottato i seguenti specifici canali informativi dedicati:

- casella di posta elettronica [organismo.vigilanza@fondazionecariverona.org](mailto:organismo.vigilanza@fondazionecariverona.org) per la gestione dei flussi informativi generali e specifici verso l'OdV
- piattaforma "Legality Whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni di reato o violazione del Modello organizzativo in ogni sua parte ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01 al fine di garantire la segretezza e riservatezza delle comunicazioni e dell'identità del segnalante anche nelle attività di gestione delle comunicazioni (come meglio approfondito nel successivo paragrafo)

#### 4.7.3. Segnalazioni di reati o violazioni del Modello organizzativo ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare attraverso la piattaforma "Legality Whistleblowing" le notizie relative alla commissione, anche sospetta purché il segnalante sia in buona fede, di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello organizzativo in ogni sua parte.

La legge 179/2017, e successive modifiche (D.Lgs. 24/2023) disciplina il fenomeno cd. Whistleblowing con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti commessi all'interno dell'Ente.

A tal fine, Fondazione ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. Tale canale è individuato in una piattaforma per la gestione delle segnalazioni che prevede due modalità di segnalazione: scritta e orale.

La piattaforma "Legality Whistleblowing" è raggiungibile al link [Software segnalazioni - Whistleblowing](#)

L'onere di gestione delle segnalazioni è stato attribuito al Responsabile della funzione Internal Audit, espressamente autorizzato e previamente istruito al trattamento dei dati personali riconnessi alla ricezione e gestione delle segnalazioni.

Parallelamente, l'OdV riceve dal Responsabile di gestione del canale immediata informativa su segnalazioni di illeciti rilevanti per il D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello e, nel rispetto del principio di riservatezza, un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al fine di verificare il funzionamento del sistema Whistleblowing e proporre eventuali interventi correttivi.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Fondazione o delle persone accusate erroneamente o in malafede.



È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (c.d. "misure di tutela del segnalante").

I canali di segnalazione identificati da Fondazione sono idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa. In quest'ottica, conformemente con le Linee guida ANAC n.6 del 28 aprile 2015 è stata svolta una analisi dei rischi nella gestione delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura per determinare le misure di sicurezza adeguate a garantire riservatezza, integrità e disponibilità dei dati.

In relazione alle suddette segnalazioni Fondazione ha redatto una procedura interna dedicata "Regolamento Whistleblowing" consultabile sul proprio sito web alla pagina <https://www.fondazionecariverona.org/documenti/>

#### 4.7.4. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Fondazione, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi dell'ente cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari
  - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento

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

## 5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

### 5.1. Principi generali

Fondazione Cariverona prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

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

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

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

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

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

### 5.2. Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **"Violazione"** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001

- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001
- la messa in atto di azioni o comportamenti inosservanti delle specifiche “misure di tutela del segnalante” nonché, la messa in atto di azioni o comportamenti, realizzati con dolo o colpa grave, volti alla presentazione di segnalazioni che si rivelino, poi, infondate

### 5.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

#### 5.3.1. Personale dipendente in posizione non dirigenziale

Il rispetto dei principi e delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo e dalle correlate procedure aziendali costituisce parte essenziale delle obbligazioni nascenti per i dipendenti dal rapporto di lavoro; la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti con qualifica di “impiegato”, o “quadro” rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori nei confronti del personale dipendente sono assunti nel rispetto delle disposizioni di legge, e in particolare delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “Statuto dei lavoratori”) e delle eventuali normative speciali applicabili e dei CCNL.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza.

Per le violazioni del **personale dipendente** il Modello prevede le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
- licenziamento per giustificato motivo
- licenziamento per giusta causa

In particolare, con riferimento alla inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, e alla violazione delle norme contrattuali e/o delle procedure, direttive e istruzioni correlate al Modello organizzativo e alle finalità di prevenzione degli illeciti di cui alla L. 231/2001 si applicano:

1. **IL RICHIAMO VERBALE:** in caso di **inosservanza lieve ed episodica, che non ha generato rischi di sanzioni o danni.**

2. **IL RIMPROVERO SCRITTO**: in caso di inosservanza seppure non lieve, comunque, non grave, che non ha generato rischi di sanzioni o danni.

3. **LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI**: in caso di grave inosservanza, fonte di rischi di sanzioni o danni; possono rientrare in questa previsione sanzionatoria anche violazioni di minor gravità, se reiterate successivamente a un precedente richiamo scritto; allo stesso modo potrà essere sanzionata anche la condotta del dipendente che con dolo o colpa grave inoltri segnalazioni di reati e/o violazioni del modello che si rivelino infondate, e nei confronti del dipendente che non rispetti le misure poste dalla Fondazione a tutela dell'autore della segnalazione di reati e/o violazioni del modello.

4. **IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO**: in caso di violazioni o comportamenti gravi e volontari, tali da configurare uno dei fatti previsti come illeciti, consumati o tentati, dalla L. 231/2001, e da incidere sull'elemento fiduciario sul quale il rapporto di lavoro si fonda, non consentendone la prosecuzione.

5. **IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**: in caso di violazioni o comportamenti volontari di particolare gravità, tali da configurare uno dei fatti previsti come illeciti, consumati o tentati dalla L. 231/2001, e da far venir meno il rapporto fiduciario sul quale il rapporto di lavoro si fonda, non consentendone, neppure provvisoriamente, la prosecuzione.

### 5.3.2. Dirigenti

Il rispetto dei principi e delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo e dalle correlate procedure aziendali costituisce parte essenziale delle obbligazioni nascenti anche nei riguardi dei dirigenti; la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

In assenza di una specifica disciplina contenuta nel CCNL DIRIGENTI-CREDITO, si richiama la disciplina applicata dal CCNL – CREDITO IMPIEGATI E QUADRI.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

Per le violazioni dei **dirigenti** il Modello prevede le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
- licenziamento per giustificato motivo
- licenziamento per giusta causa

In particolare, con riferimento alla inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, e alla violazione delle norme contrattuali e/o delle procedure, direttive e istruzioni correlate

al Modello organizzativo e alle finalità di prevenzione degli illeciti di cui alla L. 231/2001 si applicano:

1. **IL RICHIAMO VERBALE**: in caso di **inosservanza lieve ed episodica, che non ha generato rischi di sanzioni o danni**.
2. **IL RICHIAMO SCRITTO**: in caso di inosservanza seppure non lieve, comunque, non grave, che non ha generato rischi di sanzioni o danni.
3. **LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI**: in caso di **grave inosservanza, fonte di rischi di sanzioni o danni**; possono rientrare in questa previsione sanzionatoria anche violazioni di minor gravità, se reiterate successivamente a un precedente richiamo scritto; allo stesso modo potrà essere sanzionata anche la condotta del dirigente che con dolo o colpa grave inoltri segnalazioni di reati e/o violazioni del modello che si rivelino infondate, e nei confronti del dirigente che non rispetti le misure poste dalla Fondazione a tutela dell'autore della segnalazione di reati e/o violazioni del modello.
4. **IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO**: in caso di violazioni o **comportamenti gravi e volontari**, tali da configurare uno dei fatti previsti come illeciti, consumati o tentati, dalla L. 231/2001, e da incidere sull'elemento fiduciario sul quale il rapporto di lavoro si fonda, non consentendone la prosecuzione.
5. **IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**: in caso di **violazioni o comportamenti volontari di particolare gravità**, tali da configurare uno dei fatti previsti come illeciti, consumati o tentati dalla L. 231/2001, e da far venir meno il rapporto fiduciario sul quale il rapporto di lavoro si fonda, non consentendone, neppure provvisoriamente, la prosecuzione.

### 5.3.3. Organi sociali

A norma dello Statuto della Fondazione, sono organi della Fondazione:

- a) il Consiglio generale
- b) il Consiglio di Amministrazione
- c) il Presidente
- d) il Collegio Sindacale
- e) la Direzione

Nel caso di Violazione delle regole sopradescritte da parte di uno dei componenti degli organi collegiali, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'organo collegiale di appartenenza, affinché questi possa valutare, nell'interesse della Fondazione, i più opportuni provvedimenti.

In particolare, qualora sia accertata l'inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, e/o la violazione delle norme contrattuali e/o delle procedure, direttive e istruzioni correlate al Modello organizzativo e alle finalità di prevenzione degli illeciti di cui alla L. 231/2001 da parte di un componente degli organi di controllo, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida scritta al puntuale rispetto del Modello
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50% (fino ad un massimo di un anno)
- sospensione o revoca dall'incarico

In ogni caso, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno dei componenti degli organi collegiali, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, a seguito delle opportune valutazioni da parte dell'organo di appartenenza, potrà essere decisa la sospensione della carica.

#### 5.3.4. Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Fondazione, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Fondazione Cariverona ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Fondazione Cariverona, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; **(b)** il diritto per la Fondazione di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

#### 5.3.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare sulla corretta applicazione del Modello. Il Consiglio di Amministrazione adotterà le opportune misure in conformità con la legislazione vigente qualora dovessero realizzarsi ipotesi di negligenza e/o imperizia da parte dell'Organismo di Vigilanza che dovessero comportare la mancata identificazione e la mancata circoscrizione delle violazioni del Modello. Tali misure potranno comprendere la revoca dell'incarico, nonché la richiesta risarcitoria.

Ove vi sia il sospetto di comportamento illecito da parte dell'Organismo di Vigilanza a seguito di una segnalazione, il Consiglio di Amministrazione darà avvio ad un'indagine circa l'effettività dell'illecito al termine della quale determinerà l'eventuale sanzione

applicabile.

## 6. Procedimento a carico della Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, art. 39, 1° comma: <<L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.>>

Pertanto, il legale rappresentante indagato<sup>9</sup> o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 D.Lgs. 231/2001.

Conseguentemente, il modello organizzativo deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi.

Legale rappresentante di Fondazione Cariverona è il Presidente del CdA, ai sensi dell'art. 13, co 2 dello Statuto.

Nel caso di sottoposizione ad indagine del Presidente, il CdA, senza la partecipazione di quest'ultimo e di ogni altro Consigliere eventualmente indagato, provvederà alla nomina di un procuratore ad litem, dotato dei poteri di rappresentanza, di nomina dei difensori e di ogni altro potere inerente ai soli fini della costituzione in giudizio, e della partecipazione in ogni stato e grado al procedimento e al processo a carico di Fondazione Cariverona.

Presidente di Fondazione, componenti del Consiglio Generale, componenti del Consiglio di Amministrazione, presidente e componenti del Collegio Sindacale, Direttore Generale, OdV e dipendenti della Fondazione devono dare immediata comunicazione non appena avuta notizia della pendenza di indagine nei loro confronti o della elevazione di imputazione a loro carico per uno dei reati presupposto della responsabilità degli Enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, e ciò a prescindere dall'inserimento del reato in questione come rilevante per Fondazione nel Modello Organizzativo adottato.

La violazione della disposizione che precede, fatte salve le complessive valutazioni del caso concreto, potrà essere considerata di particolare gravità a fini disciplinari.

---

<sup>9</sup> In accordo con la giurisprudenza di legittimità, l'incompatibilità di cui all'art. 39 deve intendersi estesa al legale rappresentante sottoposto ad indagini, ancorché non imputato.