



Compagnia di San Paolo

MODELLO

di

Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Documento approvato dal Comitato di Gestione nella seduta del 9 luglio 2018

Indice

Premessa	2
Capitolo 1 - Il Gruppo Compagnia di San Paolo	2
Capitolo 2 - La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo	7
Sezione 1 – Il contesto normativo	9
Capitolo 3 - La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e relative sanzioni	9
Capitolo 4 - I reati e gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa.....	10
Capitolo 5 - L’adozione del Modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa	22
Sezione 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali	25
Capitolo 6 – Lo scopo del Modello.....	25
Capitolo 7 - I Destinatari del Modello	25
Capitolo 8 - L’aggiornamento del Modello	26
Capitolo 9 - Le modalità di costruzione del Modello.....	26
Capitolo 10 - Le Attività Sensibili della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali	29
Capitolo 11 - L’Organismo di Vigilanza	32
Capitolo 12 – Il Sistema disciplinare	39
Capitolo 13 - La formazione e comunicazione interna.....	44
Allegati	
Principi di comportamento	

Premessa

Capitolo 1 - Il Gruppo Compagnia di San Paolo

Il Gruppo Compagnia di San Paolo (di seguito anche "Gruppo") si compone della **Compagnia di San Paolo** (di seguito anche "Compagnia"), fondazione di origine bancaria che persegue finalità di utilità sociale allo scopo di favorire lo sviluppo civile, culturale e economico, operando nei settori rilevanti¹, dei suoi **Enti Strumentali**, ovvero di entità specialistiche attraverso le quali vengono canalizzati interventi nei settori rilevanti, e della **Compagnia di San Paolo-Sistema Torino** (di seguito anche "CSP-ST"), società consortile a responsabilità limitata non avente scopo di lucro, che svolge principalmente attività di natura contabile-amministrativa e gestionale nei confronti e nell'interesse dei soci ossia la Compagnia e i suoi Enti Strumentali.

Compagnia di San Paolo

Fin dal 25 gennaio 1563, quando nacque come confraternita a fini benefici, la Compagnia è stata un'istituzione al servizio della società in cui è radicata.

Oggi la Compagnia è un ente indipendente di natura privata senza scopo di lucro, aperto al dialogo e alla collaborazione con le istituzioni pubbliche locali, nazionali e europee, che persegue fini di interesse pubblico e di utilità sociale allo scopo di favorire lo sviluppo civile, culturale e economico delle comunità in cui opera.

La Compagnia persegue i propri fini attraverso la gestione e amministrazione del patrimonio accumulato nei secoli, che l'Ente ha l'impegno di trasmettere intatto alle generazioni future.

Pur rimanendo prioritario il riferimento a alcune aree locali e nazionali: anzitutto Torino e Piemonte, cui si affiancano Genova e la Liguria e Napoli e la Campania, la Compagnia intende qualificarsi anche come "fondazione europea", che collabora con le grandi fondazioni straniere.

La sua missione di utilità sociale si realizza attraverso l'intervento nei settori rilevanti.

Nell'ambito dei settori rilevanti, la Compagnia opera sotto un duplice profilo: da una parte attuando e sviluppando una progettualità propria, dall'altra erogando contributi a fondo perduto per sostenere i progetti presentati da enti pubblici o enti privati senza scopo di lucro, ritenuti meritevoli in seguito a apposita selezione.

Per quanto concerne i progetti propri, la Compagnia individua e gestisce in via diretta, o svolgendo un ruolo di attiva collaborazione, gli interventi ritenuti idonei al perseguimento delle proprie finalità istituzionali e può anche procedere, in

¹ L'art.3 dello Statuto della Compagnia prevede che i settori rilevanti vengono scelti ogni tre anni nell'ambito dei settori ammessi ai sensi di legge e di tale scelta venga data ampia pubblicità; in ogni caso, la Compagnia opera tale scelta nell'ambito delle grandi aree tematiche in cui è articolata la propria attività istituzionale, quali ricerca e istruzione; arte, beni e attività culturali; sanità; politiche sociali.

questo ambito, alla creazione di Enti Strumentali o all'assunzione di partecipazioni di controllo in imprese strumentali, assumendo dunque i connotati di una Fondazione operativa.

Per quanto concerne il finanziamento di progetti presentati da terzi, la Compagnia si comporta come una Fondazione di erogazione, in linea con il modello delle *grant-making foundation*.

La Compagnia ha quindi adottato un modello "misto" che integra l'attività *grant-making* con quella proattiva e operativa, dando origine a un vero e proprio "gruppo non profit", nel quale assumono un ruolo di rilievo gli Enti Strumentali.

Secondo lo Statuto (ex art. 6), la Compagnia esplica la propria attività attraverso i seguenti organi:

- *Presidente*, nominato dal Consiglio Generale, che nomina anche un Vice Presidente. Il Presidente e il Vice Presidente non fanno parte del Consiglio Generale e, qualora siano tratti da questo, si provvede alla loro sostituzione nelle forme previste dallo statuto. Il Presidente dura in carica quattro anni, quanto il Consiglio Generale, e scade con esso. Il Presidente è il legale rappresentante della Compagnia, presiede le adunanze, stabilisce l'ordine del giorno e dirige i lavori del Consiglio Generale, senza diritto di voto, e del Comitato di Gestione; può assumere, nell'interesse della Compagnia, provvedimenti di urgenza e ne riferisce al Comitato di Gestione;
- *Consiglio Generale*, composto da soggetti designati da istituzioni locali, nazionali e europee. Il Consiglio, che rimane in carica per quattro anni, definisce obiettivi e indirizzi programmatici della Compagnia verificandone i risultati e nomina i membri del Comitato di Gestione – l'Organo Amministrativo, guidato dal Presidente – e il Collegio dei Revisori;
- *Comitato di Gestione*, nominato dal Consiglio Generale e di cui ne fanno parte di diritto il Presidente e il Vice Presidente. Il Comitato di Gestione dura in carica quanto il Consiglio Generale e scade con esso. Il Comitato di Gestione ha tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Compagnia. E' quindi il Comitato di Gestione a deliberare in materia di interventi nei settori rilevanti;
- *Collegio dei Revisori*, organo di controllo della Compagnia nominato dal Consiglio Generale. I Revisori durano in carica quanto il Consiglio Generale e scadono con esso. Il Collegio dei Revisori, in accordo con quanto definito dallo Statuto della Compagnia, esercita le funzioni indicate nelle disposizioni di cui all'art. 2403, comma 1, del codice civile. Allo stesso si applicano, inoltre, in quanto compatibili le disposizioni di cui agli articoli da 2403 bis a 2407 del codice civile, intendendosi rispettivamente il Consiglio Generale e il Comitato di Gestione in luogo dell'assemblea e del consiglio di amministrazione;

Tali compiti, definiti dal codice civile, sono quindi da intendersi parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, seppur non espressamente riportati nei singoli *Protocolli*;

- *Segretario Generale*, nominato dal Comitato di Gestione, è a capo della struttura operativa della Compagnia e sovrintende all'esecuzione delle deliberazioni degli Organi.

Le cariche di componente del Consiglio Generale, del Comitato di Gestione, del Collegio dei Revisori e di Segretario Generale sono incompatibili tra loro.

Il Consiglio Generale, al fine di esercitare le proprie funzioni di indirizzo, può istituire commissioni relative a specifici ambiti e materie con ruoli consultivi nei confronti del Consiglio stesso e del Comitato di Gestione; l'ambito di attività, il funzionamento e la composizione delle commissioni è disciplinato da apposita regolamentazione interna.

Attualmente il Consiglio Generale ha istituito quattro commissioni permanenti (nel seguito "le Commissioni") nei seguenti ambiti di competenza::

- area ricerca e sanità, attività Enti Strumentali Istituto Mario Boella, SiTI, Italian Institute for Genomic Medicine e Fondazione Collegio Carlo Alberto (Commissione Ricerca, Istruzione e Sanità)
- aree arte, attività e beni culturali e innovazione culturale, attività Ente Strumentale Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura (Commissione Arte, Attività e Beni Culturali)
- aree politiche sociali e filantropia e territorio, attività Enti Strumentali Ufficio Pio e Fondazione per la Scuola (Commissione Politiche Sociali)
- area finanza (Commissione Patrimonio)

Per quanto concerne le tematiche inerenti la gestione del patrimonio finanziario, il Consiglio Generale si avvale della Commissione Patrimonio che, oltre a fornire i contributi tematici nell'ambito delle linee programmatiche generali, prende parte alla definizione/revisione dell'Atto di regolazione in materia di modalità e criteri di gestione del patrimonio dell'Ente, la cui approvazione spetta al Consiglio Generale su proposta del Comitato di Gestione, monitorandone l'applicazione e richiedendo a tal fine ai competenti Organi, ove necessario, le informazioni rilevanti. Il Comitato di Gestione si avvale del contributo del Comitato per gli investimenti, organo con scopi esclusivamente consultivi e istruttori, costituito al fine di rafforzare la focalizzazione del Comitato di Gestione sulle problematiche inerenti l'allocazione del patrimonio, in modo da creare le condizioni affinché il Comitato di Gestione stesso assuma le decisioni in maniera adeguatamente informata e efficace.

La struttura organizzativa della Compagnia è articolata in strutture di *line* che svolgono le loro mansioni nell'ambito dell'attività istituzionale e strutture di *staff* che svolgono attività di supporto all'attività istituzionale e alla gestione del patrimonio finanziario dell'Ente.

Inoltre, nell'ambito dell'attività istituzionale accanto alle strutture di line "stabili" (quali Aree Istituzionali e Unità Specialistiche) possono essere costituiti dei gruppi di lavoro temporanei (Programmi/Progetti Speciali) con lo scopo di gestire, in una prospettiva temporale predefinita, una linea d'azione complessa rivolta a tematiche per natura multi e intersettoriali.

Enti Strumentali

La Compagnia esplica la sua attività anche attraverso proprie strutture, denominate Enti Strumentali, che costituiscono entità specialistiche attraverso le quali vengono canalizzati interventi nei settori rilevanti. Il ruolo e il posizionamento degli Enti strumentali, dal punto di vista degli obiettivi strategici della Compagnia, nasce dall'idea di fondo che il migliore svolgimento della missione della Compagnia possa essere garantito attraverso una articolazione di "gruppo", nella quale il nucleo centrale, rappresentato dalla Compagnia in quanto tale, venga integrato da strutture specializzate, capaci di associare al profilo *grant-making* – concentrato in capo alla "casa madre" – più intense capacità *operating*. Gran parte di queste istituzioni è poi diventata un centro di gravitazione anche per iniziative proposte dall'esterno, ed è stata in grado di raccogliere o attivare risorse aggiuntive.

La Compagnia assicura ogni anno un sostegno all'attività ordinaria dei propri Enti Strumentali (cui si possono aggiungere stanziamenti per specifici progetti), sulla base delle linee programmatiche da essi definite.

I rapporti tra la Compagnia e i propri Enti Strumentali sono regolati da apposita regolamentazione interna emessa dai competenti organi della Compagnia e trasmessa agli Enti stessi.

Gli Enti Strumentali della Compagnia sono:

- *Ufficio Pio*, svolge una funzione di sostegno a favore delle fasce più deboli di cittadini, mediante interventi destinati a persone e nuclei famigliari in difficoltà, con riferimento al Comune di Torino e ai comuni limitrofi. Grazie all'azione congiunta dei delegati e degli operatori, l'Ufficio Pio opera con l'erogazione di sussidi economici e come laboratorio di interventi volti al superamento dell'assistenzialismo, sviluppando azioni e percorsi finalizzati all'integrazione sociale e al recupero dell'autonomia personale;
- *Fondazione 1563 per l'Arte e la Cultura*, si propone di promuovere la salvaguardia, l'arricchimento e la valorizzazione del patrimonio artistico, culturale, archivistico e bibliotecario e la realizzazione di attività di ricerca e di alta formazione nel campo delle discipline umanistiche. In particolare alla Fondazione sono affidate la gestione e la valorizzazione dell'Archivio Storico della Compagnia e la promozione di studi e ricerche sull'età e la cultura del Barocco;
- *Fondazione per la Scuola*, sviluppa progetti con istituti scolastici, il Ministero della Pubblica Istruzione e le sue strutture decentrate, enti locali, associazioni e organizzazioni del mondo della scuola. Opera per promuovere una migliore qualità dell'istruzione, aiutare le scuole a valorizzare le opportunità offerte dall'autonomia scolastica, facilitare la condivisione e la diffusione di buone esperienze, contribuire alla formazione degli insegnanti;
- *Istituto Superiore Mario Boella*, è un centro di ricerca applicata e di innovazione focalizzato sulle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT). Fondato dalla Compagnia e dal Politecnico di Torino,

l'Istituto si avvale delle competenze tecnologiche e di processo di ricercatori, operanti in stretta cooperazione con il mondo dell'impresa, dell'accademia e della Pubblica Amministrazione;

- *Istituto Superiore sui Sistemi Territoriali per l'Innovazione (SITI)*, fondato dalla Compagnia e dal Politecnico di Torino, opera nell'ambito della ricerca e della formazione orientate alla sostenibilità dell'innovazione e alla crescita socio-economica, proponendo soluzioni a problemi complessi nel settore delle infrastrutture, dei processi di trasformazione territoriale, della valorizzazione e tutela dei beni culturali e ambientali;
- *Fondazione Collegio Carlo Alberto*, fondato dalla Compagnia e dall'Università di Torino, è oggi al centro di un sistema articolato nella didattica avanzata (master e dottorati) e nella ricerca in campo economico e politico-istituzionale, con vari network di ricerca. La sua attività è fondata sull'utilizzo di research fellows/affiliates e di assistant professors selezionati sul job market internazionale;
- *Italian Institute for Genomic Medicine - IIGM (già HuGeF)*, fondato dalla Compagnia, dall'Università e dal Politecnico di Torino, sviluppa ricerca di eccellenza e formazione avanzata nel campo della genetica, genomica e proteomica umana, ivi comprese le scienze della vita e in particolare la medicina traslazionale e di precisione nonché la biomedica, con il concorso di tutte le discipline scientifiche, tecniche e tecnologiche a esso collegate e con particolare attenzione alla bioetica.

Ai sensi della regolamentazione interna, il riconoscimento e la revoca della qualifica di ente strumentale sono deliberati dal Consiglio Generale della Compagnia su motivata proposta del Comitato di Gestione della Compagnia stessa, con particolare riferimento alla mission e agli obiettivi dell'ente, sentiti l'ente interessato e, nei casi di partenariato, gli associati o gli altri soci fondatori.

Compagnia di San Paolo-Sistema Torino

Nel 2012 la Compagnia e i suoi Enti Strumentali hanno costituito una società consortile a responsabilità limitata, denominata "Compagnia di San Paolo – Sistema Torino società consortile a responsabilità limitata".

La società non ha scopo di lucro e svolge le seguenti attività, in via prevalente nei confronti e nell'interesse dei soci:

- gestione amministrativa, societaria e contabile, ivi inclusa l'elaborazione di dati e di tesoreria;
- controllo di gestione;
- consulenza legale e assistenza legale stragiudiziale non connesse all'attività giurisdizionale;
- gestione immobiliare, ivi comprese le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria e di ristrutturazione, e prestazione dei servizi generali inerenti;
- gestione degli acquisti di beni e servizi e dei relativi fornitori;

- gestione del personale;
- prestazione di servizi di *information technology*;
- prestazione di servizi di formazione;
- ricerca di fondi e assistenza per richieste di contributi e finanziamenti su progetti nazionali e europei.

Capitolo 2 - La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali (di seguito anche il "Modello"), adottato dal Comitato di Gestione della Compagnia ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Pertanto, i contenuti del presente Modello si applicano alla Compagnia e ai suoi Enti Strumentali, nonché a CSP-ST per le sole attività svolte nei confronti della Compagnia e degli Enti Strumentali.

Si rileva inoltre che, per tutte le attività non erogate alla Compagnia e agli Enti Strumentali, a CSP-ST non si applica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo alla luce delle seguenti considerazioni:

- specificità di CSP-ST, legate all'operatività posta in essere e alla sua forma giuridica, che lo espongono a profili di rischio reato ex D.Lgs. 231/2001 in parte differenti e non del tutto sovrapponibili ai profili individuati per la Compagnia e per i suoi Enti Strumentali;
- operatività al di fuori del Gruppo. CSP-ST può offrire i propri servizi a Enti non profit esterni al Gruppo; nel tempo, quindi, potrebbe aumentare di significatività la sua esposizione ai rischi reato ex D.Lgs. 231/2001 non direttamente connessi all'operatività del Gruppo.

Al fine di meglio riflettere le proprie specificità, per la conduzione delle attività non erogate alla Compagnia e agli Enti Strumentali, CSP-ST elabora e adotta un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo coordinato e integrato con il presente Modello in modo da mantenere una visione e un approccio unitario a tutte quelle problematiche trasversali e comuni ai diversi Enti.

Gli Enti Strumentali (sia gli attuali elencati nel capitolo precedente che gli enti ulteriori che dovessero ottenere tale riconoscimento in futuro), tramite l'adozione del presente Modello, si attengono ai principi e ai contenuti dello stesso, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, alla struttura organizzativa, all'articolazione delle deleghe interne, che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente e efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello, nella salvaguardia dei principi di fondo da esso espressi. Gli Enti Strumentali che, per esigenze operative di diversa natura, intendano apportare modifiche al Modello e ai suoi Allegati devono preventivamente confrontarsi con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello si compone di due sezioni e di una serie di Allegati: una sezione di carattere generale (Sezione 1) volta ad illustrare il contenuto del D.Lgs.

231/2001 e una sezione specifica (Sezione 2) volta a dettagliare i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali. Gli Allegati sono costituiti dai Principi di Comportamento e dai *Protocolli* volti a regolamentare i comportamenti ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

E' compito dei soggetti preposti alla gestione delle attività individuate come sensibili ex D.Lgs. 231/2001, e come tali disciplinate all'interno di specifici Protocolli, garantire il costante aggiornamento, l'aderenza e la conformità della normativa interna ai fattori qualificanti definiti dai suddetti Protocolli.

Costituiscono parte integrante del Modello, ancorché non allegati, l'organigramma, il sistema dei poteri e delle deleghe e regolamentazioni e procedure interne in essere presso la Compagnia e i suoi Enti Strumentali, nel contenuto che avranno di tempo in tempo.

Sezione 1 – Il contesto normativo

Capitolo 3 - La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e relative sanzioni

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato emanato in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna a alcune convenzioni internazionali e comunitarie² e ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità diretta dell'Ente per la commissione di Reati e di Illeciti Amministrativi da parte di soggetti funzionalmente legati a esso, allorquando le medesime condotte illecite comportino un vantaggio o comunque un beneficio per l'Ente stesso.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati³ ed è accertata attraverso un procedimento penale⁴.

Gli Enti possono dunque essere considerati responsabili ogniquale volta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi, nel loro interesse o vantaggio: si ha "**interesse**" quando la condotta illecita è posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio all'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il "**vantaggio**", invece, si realizza allorquando l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l'Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest'ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il "**vantaggio esclusivo**" di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del **tentativo**.

Ulteriore presupposto per l'applicabilità della normativa è che il Reato o l'Illecito Amministrativo sia **commesso da soggetti qualificati**, ovvero:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi (Soggetti Apicali);

² La Legge Delega ratifica e dà esecuzione a diverse convenzioni internazionali, elaborate in base al Trattato dell'Unione Europea, tra le quali le più rilevanti sono:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

³ Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18 aprile 2005, n. 62.

⁴ Eccezione fatta per gli illeciti amministrativi degli abusi di mercati, accertati dalla Consob.

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni).

Dall'impianto del D.Lgs. 231/2001 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato il comportamento illecito.

L'apparato sanzionatorio a carico dell'Ente prevede misure particolarmente afflittive quali **sanzioni pecuniarie** e **interdittive**, nonché la **confisca**, la **pubblicazione** della **sentenza di condanna** e il **commissariamento**. Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività dell'Ente, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi, nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia adottato comportamenti cosiddetti di "ravvedimento operoso" (risarcimento o riparazione del danno, eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del Reato, messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, del profitto del Reato, eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati). Qualora ricorrano questi comportamenti di "ravvedimento operoso" anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

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

Capitolo 4 - I reati e gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa

Il catalogo dei Reati originariamente previsto dal D.Lgs. 231/2001 è stato progressivamente ampliato: ai reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (art. 24 e 25) sono stati affiancati i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*); i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*); i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1); i reati societari (art. 25-*ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*); i reati relativi a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1); i reati relativi a delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*); i reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies*) e i relativi illeciti amministrativi (art. 187-*quinquies* T.U.F.); i reati transnazionali di cui alla legge 146/2006 (art. 3 e 10); i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*); i reati di ricettazione,

riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*); i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*); i reati ambientali (art. 25-*undecies*); il reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (art. 25-*duodecies*), nonché il reato di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).

Si riporta di seguito l'elenco dei Reati e degli Illeciti Amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** - (art. 24 del Decreto)
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** - (art. 24-bis del Decreto)
 - documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
- **Delitti di criminalità organizzata** - (art. 24-ter del Decreto)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p., primi cinque commi);
 - Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art 416, comma 6 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
 - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 - *bis* c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).
 - **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** - (art. 25 del Decreto)⁵.
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, comma 1, c.p.);

⁵ L'intera categoria di reati di cui all'art.25 del D.Lgs.231/2001 nei Protocolli del Modello viene richiamata più generalmente come "Reati di corruzione"

- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a fare o promettere utilità, corruzione o istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** - (art. 25 bis del Decreto)
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio** - (art. 25-bis 1 del Decreto)
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- **Reati societari** - (art. 25-ter del Decreto)
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (2621 bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (2635 bis, comma 1, c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** - (art. 25-quater del Decreto)
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);

- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Terrorismo internazionale (Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 – art.2).
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** - (art. 25-quater 1 del Decreto)
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 – bis c.p.).
- **Delitti contro la personalità individuale** - (art. 25-quinquies del Decreto)
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 – quater 1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);

- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).
 - **Abusi di mercato (reati)** - (art. 25-sexies del Decreto)
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998 - TUF);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998 - TUF).
- L'art. 187-*quinquies* del TUF, come modificato dalla legge n. 62 del 2005, dispone la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Segnatamente:
- **Abusi di mercato (Illeciti Amministrativi)** - (art. 187-*quinquies* TUF)
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
 - Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).
 - **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** - (art. 25- *septies* del Decreto)
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).
 - **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** - (art. 25-*octies* del Decreto)
 - Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.).
 - **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** - (art. 25-*novies* del Decreto)
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett. a) bis);
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);

- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del titolare e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Reati commessi a fini di lucro, per uso non personale, e caratterizzati da una delle seguenti condotte (art. 171-ter, l. 633/1941, comma 1):
 - abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento (lett. a);
 - abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (lett. b);
 - introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio o cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b) senza aver concorso nella duplicazione o riproduzione (lett. c);
 - detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo radio o televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (lett. d);
 - ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore (lett. e);
 - introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi

- o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso a un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (lett. *f*);
- fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per la vendita o il noleggio, o detenzione per scopi commerciali, di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (lett. *f-bis*);
 - abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti di cui all'articolo 102-*quinquies*, ovvero distribuzione, importazione a fini di distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse (lett. *h*).
 - Reati caratterizzati da una delle seguenti condotte (art. 171-ter, l. 633/1941, comma 2):
 - o riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. *a*);
 - immissione a fini di lucro in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore (lett. *a-bis*);
 - realizzazione delle condotte previste dall'art. 171-ter, comma 1, L. 633/1941, da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, ovvero importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi (lett. *b*);
 - promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171-ter, comma 1, L. 633/1941 (lett. *c*).
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte di produttori o importatori di tali supporti, ovvero falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-*septies*, l. 633/1941);
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, l. 633/1941).

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** - (art. 25- decies del Decreto)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 – bis c.p.).
- **Reati ambientali** - (art. 25- undecies del Decreto)
 - Reati previsti dal Codice penale:
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452- quinquies c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 452 – octies c.p.);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art.452 – quaterdecies c.p.);
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).
 - Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152:
 - Inquinamento idrico (art. 137)
 - scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (comma 2);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (comma 3);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (comma 5, primo e secondo periodo);
 - violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (comma 11);
 - scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (comma 13).
 - Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256)

- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b);
 - realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo);
 - realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo);
 - attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5);
 - deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6).
- Siti contaminati (art. 257)
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (comma 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al comma 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.
- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis)
- predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, comma 4, secondo periodo);
 - predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 6);
 - trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI - Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, comma 6 e 7, secondo e terzo periodo);
 - trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI - Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, comma 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al comma 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi.
- Traffico illecito di rifiuti (art.259)

- spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (comma 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi.
- Inquinamento atmosferico (art. 279)
 - violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (comma 5).
- Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi
 - importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, comma 1 e 2 e art. 2, comma 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 1, comma 2, e 2, comma 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa;
 - falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, comma 1);
 - detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4).
- Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
 - Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6).
- Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi
 - sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, comma 1 e 2);
 - sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, comma 1 e 2).

Le condotte di cui agli artt. 8, comma 2 e 9, comma 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare

gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste.

- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare** - (art. 25- duodecies del Decreto)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (art. 22 comma 12-bis - d. lgs. 286/1998);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998).
- **Reato di razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies del Decreto)**
 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).
- **Reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

L'art. 3 della Legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Capitolo 5 - L'adozione del Modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai Reati qualora l'Ente sia in grado di provare che:

- 1) *l'organo dirigente ha adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;*

- 2) *il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'Ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- 3) *le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;*
- 4) *non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al punto 2).*

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente medesimo.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia nonché quello di effettività. Con particolare riferimento al primo di tali requisiti, il D.Lgs. 231/2001 prescrive - all'art. 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche a una corretta implementazione del Modello:

- *individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;*
- *previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;*
- *individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;*
- *previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (Organismo di Vigilanza);*
- *introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

La Compagnia, nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, a seguito dell'ampliamento del catalogo dei reati rilevanti ai sensi della predetta normativa, al documento di approfondimento per le fondazioni sul D. Lgs. 231/2001 emanato dall'ACRI e al documento "Il Modello 231/2001 per gli Enti non profit" redatto dal Consiglio Nazionale dei Commercialisti e degli Esperti Contabili nell'ottobre del 2012.

Dette Linee Guida suggeriscono, tra l'altro:

- *l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore dell'Ente sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;*

- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere conformi ai seguenti principi:
 - verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
 - individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l'individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplicino già compiti operativi nell'Ente, posto che tale connotato ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere una composizione sia monocratica che collegiale. L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente che siano tuttavia in possesso di specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a espletare;
 - obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Sezione 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali

Capitolo 6 – Lo scopo del Modello

La Compagnia e gli Enti Strumentali hanno ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare attraverso l'adozione del presente Modello, la Compagnia e i suoi Enti Strumentali intendono perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali nell'ambito di "Attività Sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Compagnia e i suoi Enti Strumentali fossero apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Compagnia e i suoi Enti Strumentali intendono attenersi nell'esercizio della loro attività;
- consentire alla Compagnia e ai suoi Enti Strumentali, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

Capitolo 7 - I Destinatari del Modello

Sono Destinatari del presente Modello i membri degli Organi Statutari, i dipendenti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali. I Destinatari sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione e di informazione sui contenuti del Modello.

I consulenti e i collaboratori della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, nonché gli enti beneficiari e CSP-ST per le attività svolte nei confronti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici in esso contenuti, attraverso la documentata presa visione del Modello stesso. Agli stessi si estendono altresì le regole e i principi di controllo contenuti nei *Protocolli*, relativi alla specifica area di attività.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali richiedono, inoltre, ai fornitori e ai *partner* il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 tramite apposite clausole contrattuali.

Capitolo 8 - L'aggiornamento del Modello

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della Compagnia e degli Enti Strumentali e la loro concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai reati e agli illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa della Compagnia e/o degli Enti Strumentali, nuove attività e/o nuovi processi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo del Gruppo.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Comitato di Gestione della Compagnia, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Comitato di Gestione per le modifiche demandate ad altro Organo incaricato. La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il Comitato di Gestione e non già la sua diretta approvazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

Sul punto, si rileva che il presente Modello, adottato con delibera del Comitato di Gestione del 10 febbraio 2010, è stato sottoposto a aggiornamento con successive delibere del 9 maggio 2011, del 15 ottobre 2012, del 6 ottobre 2014, del 13 novembre 2015 e da ultimo del 9 luglio 2018. Tali processi di adeguamento sono stati finalizzati a adattarne il contenuto alle intervenute modifiche organizzative del Gruppo e ai più recenti interventi legislativi e giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Capitolo 9 - Le modalità di costruzione del Modello

La Compagnia in fase di redazione iniziale del Modello di organizzazione gestione e controllo, ha effettuato un'attività di verifica delle "Attività Sensibili", volta al censimento dei profili di rischio rispetto alle stesse, nonché alla valutazione dell'efficienza dei sistemi interni di controllo rispetto alle condotte illecite rilevanti. Inoltre la Compagnia ha provveduto a costituire e definire la composizione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di identificare una struttura particolarmente efficiente nello svolgimento delle attività di monitoraggio e di aggiornamento sul funzionamento del Modello stesso, responsabilità propria dell'Organo.

Nella definizione del presente Modello, la Compagnia ha quindi proceduto per *step* successivi e logici e, in particolare, alla:

- mappatura delle Attività Sensibili;
- identificazione dei profili di rischio;

- rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), preposto alla vigilanza e all'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti attuati all'interno della Compagnia e degli Enti Strumentali, nonché alla cura dell'aggiornamento del Modello medesimo;
- individuazione delle risorse organizzative a disposizione dell'OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- individuazione dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - la verificabilità e tracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - le comunicazioni all'OdV delle informazioni rilevanti.

Nel corso dello svolgimento delle attività di mappatura dei rischi si è altresì svolto un processo di sensibilizzazione del personale della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali alla funzione del Modello e dei suoi Allegati. Durante la fase di mappatura si è inoltre provveduto a illustrare ai Responsabili delle strutture della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali la portata del D.Lgs. 231/2001 e le fasi di sviluppo del processo operativo teso alla definizione del presente Modello.

Per quanto in specifico attiene alle fasi di "costruzione" del Modello, le medesime si sono articolate come di seguito descritto.

9.1 La raccolta e l'analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali (es. statuto, delibere degli organi amministrativi, procedure, organigramma, circolari, ordini di servizio, insieme dei poteri e delle deleghe) al fine di individuare il contesto normativo e operativo interno di riferimento.

9.2 Mappatura delle attività, rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis

Sulla scorta delle informazioni raccolte, si è quindi proceduto a incontrare i Responsabili delle strutture, al fine di discutere e approfondire le informazioni già acquisite e procedere alla mappatura delle Attività a Rischio, individuando appunto le aree "sensibili" rispetto ai reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e agli illeciti amministrativi di cui al Testo Unico della Finanza.

Sono state, pertanto, identificate le aree a rischio di commissione dei predetti reati e degli illeciti amministrativi nonché quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le aree di attività il cui svolgimento può *direttamente* realizzare la commissione di una delle richiamate condotte illecite e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le *condizioni, le occasioni o i mezzi* per la

commissione delle medesime condotte. I risultati di tale attività sono stati formalizzati nei documenti denominati "Memorandum" in cui vengono evidenziate le aree a rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi, comprese quelle strumentali, i controlli posti a presidio e gli eventuali *gap* individuati. Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività allo stesso demandata.

Nello specifico, per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio ed è, quindi, stata associata la relativa area di rischio e/o strumentale rispetto alla quale valutare l'adeguatezza dei controlli in essere. Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un'analisi intesa a valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree rilevanti ai fini della richiamata normativa sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla *best practice* e per ricercare le soluzioni utili a porvi rimedio.

In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

9.3 La valutazione del sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure

Il sistema dei poteri della Compagnia e degli Enti Strumentali è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi già esistenti (es. organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure) sono ispirati ai seguenti principi generali:

- conoscibilità all'interno della struttura organizzativa;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

E' stata inoltre valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e poteri con riferimento alle attività proprie della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, verificando eventuali necessità di adattamento. In linea di principio, il sistema di deleghe e poteri deve essere idoneo ai fini della prevenzione dei reati e tale da assicurare una efficace e efficiente gestione delle attività svolte dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali. In tal senso, l'impianto del sistema deve essere fondato sulle seguenti regole:

- i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- è prevista una costante verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" devono essere documentati;

- il delegato deve disporre di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni a esso conferite.

Le eventuali procedure interne devono prevedere per ogni processo la chiara definizione dei ruoli degli attori coinvolti e la separazione di funzioni tra i vari attori coinvolti, nel rispetto di regole che distinguano, da un canto, chi attua e chi conclude le azioni e, dall'altro, chi controlla l'elaborato.

E' altresì necessario che le deleghe abbiano cura di rispettare regole di coerenza con la posizione ricoperta dal delegato all'interno della Compagnia o dell'Ente Strumentale, evitando potenziali disallineamenti tra l'incarico svolto all'interno della struttura e i poteri a lui delegati; che definiscano i poteri del delegato e i rapporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare; infine, che i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione risultino coerenti con gli obiettivi definiti dalla Compagnia e dall'Ente Strumentale.

9.4 La Revisione del Sistema Sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lettera c), prevede espressamente per l'Ente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

9.5 La Revisione delle Clausole

E' stata valutata la necessità di inserire specifiche clausole per regolare i rapporti con gli enti beneficiari e con alcune tipologie di collaboratori, consulenti, fornitori e *partner* secondo le prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

9.6 L'Istituzione di un Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico degli Enti anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno agli Enti, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Capitolo 10 - Le Attività Sensibili della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali

Come innanzi posto in rilievo, la costruzione del presente Modello ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e, sulla scorta delle risultanze di tale opera di individuazione, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi.

In ragione della specifica operatività della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, i profili di rischio rilevati sono inerenti alle fattispecie di Reato di cui agli art. 24, 24-bis, 25, 25-bis1, 25-ter, 25-quater, 25-quinques⁶, 25-sexies, 25-septies, 25-

⁶ I reati di cui all'art.25-quinques (Delitti contro la personalità individuale), la cui realizzazione è considerata, in linea generale, di remota applicazione nell'interesse o a vantaggio della Compagnia e degli Enti Strumentali, hanno assunto tuttavia potenziale rilevanza, seppur limitatamente a taluni

octies, art. 25-novies, art. 25-*decies* 25-*undecies* e 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001, agli illeciti amministrativi di cui al TUF, nonché ai reati transnazionali di cui alla legge 146/2006.

Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei reati di cui all'art.24 ter (delitti di criminalità organizzata), all'art.25 bis (reati di falso in nummario), all'art.25 quater.1 (reati relativi a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) e all'art.25-terdecies (delitti di razzismo e xenofobia) del D.Lgs. 231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali. Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati⁷**
- gestione dei rapporti con soggetti aventi rilevanza esterna per la Compagnia e per i suoi Enti Strumentali;
- gestione dei pagamenti per forniture di beni e servizi/per consulenze e prestazioni professionali;
- selezione e gestione di fornitori e consulenti/professionisti esterni/*referee*;
- selezione e assunzione del personale;
- gestione del personale in termini di sistema premiante e di percorso di carriera;
- gestione di omaggi e spese di rappresentanza;
- gestione delle richieste di contributi pubblici per l'erogazione di formazione a dipendenti;
- gestione dei rimborsi spese dipendenti;
- gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici Previdenziali e Assistenziali;
- processo di gestione delle erogazioni di contributi;
- attività di gestione dei rapporti e delle richieste avanzate dalla Società di Revisione;
- partecipazioni a bandi per l'ottenimento di contributi pubblici.

circoscritti ambiti di attività, con l'aggiunta all'art.25-quinques del D.Lgs.231/2001 – a seguito dell'entrata in vigore della Legge 199/2016 – del reato di cui all'art. 603 bis del codice penale "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". Nondimeno si ritiene che i principi contenuti nel Modello siano, comunque, idonei alla prevenzione di tutte le fattispecie di reato richiamate dall'art.25-quinques del D.Lgs.231/2001.

⁷ I reati di "Corruzione tra privati" e "Istigazione alla corruzione tra privati" benché elencati tra i "Reati societari" (art. 25-ter del Decreto), sono assimilabili, per modalità di compimento e per principi di controllo e di comportamento che impattano sugli stessi, alle fattispecie di reato di "Corruzione" incluse tra i reati commessi nei rapporti con la PA di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 231/2001.

- **Reati Societari**
 - gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
 - attività di gestione dei rapporti con il Collegio dei Revisori;
 - gestione dei conflitti di interesse;
 - attività di investimento.
- **Reati e Illeciti Amministrativi di abuso di mercato**
 - gestione delle informazioni privilegiate;
 - gestione dei conflitti di interesse;
 - attività di investimento.
- **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico e reati transnazionali di criminalità organizzata**
 - processo di gestione delle erogazioni di contributi.
- **Delitti contro la personalità individuale**
 - attività di selezione dei fornitori di manodopera, ivi comprese le imprese appaltatrici;
 - attività di selezione e affidamento di incarichi a società di consulenza e/o a professionisti.
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
 - gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**
 - processo di gestione delle erogazioni di contributi.
- **Reati di criminalità informatica**
 - Utilizzo, gestione e monitoraggio dei sistemi informativi;
 - gestione documentazione avente finalità probatoria.
- **Reati ambientali**
 - gestione dei rifiuti e di prevenzione delle fughe di sostanze ozono lesive in atmosfera.
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare**
 - attività di selezione e assunzione di personale strutturato;
 - attività di selezione e affidamento di incarichi a società di consulenza e/o a professionisti;
 - attività di selezione dei fornitori di manodopera, ivi comprese le imprese appaltatrici.

- **Delitti contro l'industria e il commercio**
 - svolgimento dell'attività di ricerca, finalizzata all'invenzione di beni industriali, aventi carattere di innovazione.
- **Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
 - gestione dei rapporti con soggetti aventi rilevanza esterna per la Compagnia e per i suoi Enti Strumentali.

In riferimento a ciascuna delle suddette aree di rischio, sono stati definiti all'interno di specifici Protocolli i principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei reati (cfr. Allegati 1 – 13 Protocolli).

Capitolo 11 - L'Organismo di Vigilanza

11.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il Comitato di Gestione della Compagnia, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito in data 26 ottobre 2009 l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che l'OdV impronti le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, così da assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente.

Al fine di assicurare il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza e godere di garanzie tali da impedire che l'OdV o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti, l'OdV riporta esclusivamente al Comitato di Gestione della Compagnia.

La Compagnia, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel D. Lgs. 231/2001 nonché in forza delle indicazioni delle principali associazioni di categoria, si è orientata nella scelta di un organismo pluri-soggettivo.

L'OdV è composto da un numero di tre membri nominati dal Comitato di Gestione, con competenze in ambito legale, contabile, ispettivo e di controllo interno.

I membri dell'OdV sono rappresentati da un soggetto interno che presta stabilmente attività lavorativa per la Compagnia e che, pertanto, ne conosce bene l'operatività, e da due soggetti esterni, dotati di particolari conoscenze tecniche e esperti in materia di applicazione del D.Lgs 231/2001, come infra precisato.

Ad ulteriore rafforzamento dell'autonomia e indipendenza dell'OdV, il membro interno è scelto fra quei soggetti che nell'ambito della Compagnia non ricoprono cariche gestionali e/o operative (es. membri di Comitato di Gestione, responsabili di aree istituzionali, responsabili amministrativi) ma svolgono attività di controllo e supervisione.

I componenti restano in carica per cinque anni e sono sempre rieleggibili. Inoltre, il Comitato di Gestione della Compagnia stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'OdV.

11.2 Modalità di funzionamento dell'OdV

L'OdV può definire nella prima riunione l'eventuale cadenza periodica delle riunioni, ferma restando la possibilità che il Presidente dell'OdV o i suoi membri possono richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV. D'altra parte, resta altresì ferma la possibilità del Comitato di Gestione, del Presidente e del Segretario Generale della Compagnia di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi.

11.3 Requisiti di professionalità, onorabilità e cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV

I componenti esterni dell'OdV devono essere scelti tra esperti (quali ad esempio docenti o liberi professionisti) in materie economiche, giuridiche o comunque tra soggetti in possesso di competenze specialistiche adeguate alla funzione derivanti ad esempio dall'aver fatto o di fare parte di Organismi di Vigilanza.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 e dall'art. 2399 del codice civile, fatta salva unicamente per il componente interno, la sussistenza della condizione prevista all'art. 2399 lett. B) del codice civile.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'OdV coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;

- per un reato che importi e abbia importato la condanna a una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 67 del decreto legislativo n.159 del 2011 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'OdV debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

11.4 Revoca dei componenti dell'OdV

Il Comitato di Gestione della Compagnia può revocare i componenti dell'OdV soltanto nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato allo stesso conferito, e in ordine ai compiti ad esso spettanti in forza di quanto previsto nella legge o nel presente Modello; il Comitato di Gestione può altresì revocare uno o più componenti quando venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità o di decadenza infra indicate.

11.5 Decadenza dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società o enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- l'accertamento, da parte del Comitato di Gestione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati all'OdV e ad esso spettanti in forza di quanto previsto nella legge o nel presente Modello e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, di perpetrazione dei reati.

11.6 Sospensione dei componenti dell'OdV

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;

- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 67 del decreto legislativo n.159 del 2011 e successive modificazioni.

11.7 Compiti e funzioni dell'OdV

Per quanto attiene all'attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, a detto Organismo è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza da parte dei Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello su base continuativa, con particolare riguardo alle attività sensibili;
- verificare, su base periodica e non, operazioni o atti specifici in cui si sono tradotte le attività sensibili;
- effettuare attività di raccolta, di elaborazione e di conservazione di ogni informazione rilevante acquisita nell'espletamento delle proprie funzioni;
- istituire operativamente una casella di posta elettronica a cui possono accedere esclusivamente i membri dell'OdV e informare i Destinatari della stessa e di un indirizzo di posta fisica a cui, i medesimi soggetti possano inoltrare, in busta chiusa indirizzata ai membri dell'OdV, le segnalazioni inerenti alle violazioni delle prescrizioni del Modello, nonché le segnalazioni in merito a infrazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto di norme specifiche del Modello;
- valutare le segnalazioni, pervenute dai Destinatari, in merito a possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, nonché le segnalazioni in merito a infrazioni effettuate da parte dei soggetti tenuti al rispetto di norme specifiche del Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni al Modello, coordinandosi di volta in volta con gli uffici o le aree operative interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- redigere una sintetica motivazione a sostegno della decisione presa in merito a ogni indagine effettuata e collezionare un documento che attesti quanto effettuato;
- segnalare agli uffici o alle aree operative competenti o agli organi della Compagnia della Compagnia e degli Enti Strumentali, al fine di avviare il procedimento disciplinare, le violazioni al Modello riscontrate nonché le infrazioni effettuate dai soggetti tenuti al rispetto di norme specifiche di cui al modello medesimo, al fine di valutare se esperire i rimedi previsti;
- coordinarsi con le strutture preposte alla gestione della formazione del personale nella Compagnia e negli Enti Strumentali per definire specifici programmi di formazione diretti a diffondere adeguatamente il Modello;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla sensibilizzazione dei Destinatari rispetto ai principi del Modello;
- fornire chiarimenti ai Destinatari rispetto a quesiti inerenti al Modello e ricevere e qualsivoglia suggerimento teso a implementare lo stesso e a renderlo maggiormente efficace;
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività innanzi specificate.

Con riferimento all'attività di aggiornamento del Modello, ferma restando la competenza del Comitato di Gestione in ordine all'approvazione di modifiche al Modello, l'OdV è tenuto a segnalare al Comitato stesso ogni riscontrata necessità di implementazione del Modello e a monitorarne periodicamente l'adeguatezza.

A tal proposito, i compiti dell'OdV possono indicarsi in:

- verifica dell'evoluzione della normativa di rilievo;
- analisi delle attività effettuate dal Gruppo, ai fini del costante aggiornamento dell'individuazione delle attività sensibili;
- vigilanza sull'aggiornamento di ogni parte del Modello, volta alla prevenzione dei reati/illeciti amministrativi, in coordinamento con gli uffici e le aree operative;
- valutazione di adeguamento del Modello nell'ipotesi di effettiva realizzazione dei reati/illeciti amministrativi o di significative violazioni;
- proposizione al Comitato di Gestione di eventuali aggiornamenti del Modello, sia in ragione della mutata operatività della Compagnia e degli Enti Strumentali, sia derivanti da modifiche al D.Lgs.231/2001.

Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV può avvalersi del supporto di altri uffici/aree operative interne alla Compagnia e agli Enti Strumentali e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario, senza necessità – nell'ambito del budget di spesa annualmente assegnato all'OdV da parte del Comitato di Gestione su proposta dell'OdV stesso – di ottenere specifiche autorizzazioni da parte del Comitato medesimo.

11.8 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Comitato di Gestione della Compagnia

L'OdV riferisce al Comitato di Gestione della Compagnia relativamente alla tematiche inerenti il Modello.

L'Organismo può essere convocato in ogni momento dal Comitato di Gestione della Compagnia per riferire sulla propria attività e chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Comitato di Gestione della Compagnia ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento e al rispetto del Modello medesimo.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello.

Su base semestrale, l'Organismo deve predisporre un rapporto scritto indirizzato al Comitato di Gestione della Compagnia, sottoscritto da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati e il loro stato di realizzazione.

Con riferimento al rapporto da sottoporre al Comitato di Gestione della Compagnia nel secondo semestre dell'anno, l'OdV elabora altresì un apposita informativa da inserire nella relazione sulla gestione che accompagna il bilancio d'esercizio e un

piano delle attività previste per l'anno successivo. Il Comitato di Gestione può richiedere all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

L'Organismo stabilisce con puntualità le modalità e la periodicità mediante le quali i diversi uffici/aree operative incaricati/e devono fornire le informazioni necessarie al fine di poter efficacemente svolgere le attività di verifica ad esso attribuite.

11.9 Scambi periodici di informativa dell'OdV con altri organi/enti del Gruppo

- Rapporti con Enti Strumentali

L'OdV vigila sul funzionamento del Modello e sull'osservanza dello stesso anche da parte degli Enti Strumentali e, a tal fine, mantiene rapporti con i loro Organi relativamente alle tematiche inerenti il Modello.

Al fine di consentire una gestione efficace delle attività di vigilanza e controllo che competono all'OdV, ogni Ente Strumentale individua all'interno della propria struttura un *referente per i controlli interni* che sarà responsabile di gestire tutte le comunicazioni con l'OdV e di supportare lo stesso, o gli uffici dallo stesso delegati, nelle attività operative.

L'Organo Amministrativo di ogni Ente Strumentale è responsabile di comunicare all'OdV il nominativo del *referente per i controlli interni*.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, al citato *referente* competeranno:

- la comunicazione all'OdV dell'avvenuta adozione del Modello da parte dell'Organo Direttivo dell'Ente Strumentale;
- la comunicazione all'OdV dei flussi informativi dallo stesso previsti;
- il coordinamento delle attività di attuazione, da parte dell'Ente Strumentale, delle previsioni del Modello.

L'OdV trasmette a ciascun Ente Strumentale - per quanto di rispettiva competenza - un estratto delle proprie relazioni semestralmente sottoposte al Comitato di Gestione della Compagnia.

- Coordinamento con Organismo di Vigilanza di CSP-ST

Nell'intento di presidiare la coesione tra la Compagnia, i suoi Enti Strumentali e CSP-ST, nonché di mantenere una visione unitaria sulle tematiche trasversali alle diverse realtà operative, è previsto uno stretto raccordo tra i due Organismi di Vigilanza anche tramite un'attività di reciproco scambio di informazioni.

È inoltre previsto che, in caso di eventi/informazioni rilevanti in merito al rispetto, al funzionamento e all'adeguamento del Modello di propria competenza, nonché a cambiamenti del sistema delle deleghe ovvero delle rispettive strutture organizzative e di governance, tali eventi/informazioni siano prontamente portati, da parte dell'Organismo interessato, all'attenzione dell'altro Organismo.

- Rapporti con altri organi di controllo all'interno del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza, ove richiesto, fornisce informativa in merito alla propria attività agli altri organi di controllo presenti all'interno del Gruppo, anche attraverso la partecipazione dell'OdV alle sedute degli stessi.

11.10 Obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere prontamente e obbligatoriamente informato in merito ai fatti di gestione posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili che potrebbero esporre la Compagnia e i suoi Enti Strumentali al rischio di commissioni di reati ex D.Lgs.231/2001.

Al fine di tenere costantemente monitorate le Attività Sensibili, l'OdV si avvale di un sistema di flussi informativi provenienti da funzioni/uffici all'interno del Gruppo che operano nelle aree ritenute a potenziale rischio di commissione di reati ex D.Lgs.231/2001 e/o da altri uffici/funzioni all'interno del Gruppo in possesso di dati e in formazioni in grado di supportare l'OdV nello svolgimento della propria attività di vigilanza.

All'interno della sezione "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" di ciascuno dei Protocolli allegati al Modello, è indicata la tipologia di dati/informazioni che, nell'ambito di ciascuna delle Attività Sensibili, devono essere regolarmente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, oltre che la periodicità di trasmissione delle stesse.

Per la gestione di tali flussi informativi periodici, la Compagnia e gli Enti Strumentali hanno adottato una procedura interna tramite cui i soggetti a ciò preposti all'interno del Gruppo trasmettono all'Organismo di Vigilanza, con modalità informatiche e secondo le tempistiche previste, le sopra richiamate informazioni.

L'OdV mantiene, inoltre, un rapporto di costante scambio informativo con la funzione Internal Audit della Compagnia su ambiti di interesse per l'attività dell'Organismo stesso e, in modo particolare, sulle risultanze delle verifiche periodicamente condotte dalla funzione medesima su attività e/o processi individuate come sensibili ai rischi reato ex D.Lgs. 231/2001.

Ove ritenuto necessario ai fini delle proprie attività di vigilanza, l'OdV può, inoltre, richiedere report/documenti o flussi informativi ulteriori rispetto a quelli sopra descritti (con modalità e tempistiche, di volta in volta, definite) alle funzioni/uffici richiamate in premessa e/o prevedere incontri, anche a cadenza periodica, con i responsabili delle stesse.

Dati, documentazione e materiali inviati all'Organismo di Vigilanza sono conservati dallo stesso in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

11.11 Segnalazioni

La Compagnia e gli Enti Strumentali si sono dotati di specifici canali che consentono ai Destinatari di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Compagnia e degli Enti Strumentali stessi, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello e/o dei principi di comportamento in esso contenuti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

E', in particolare, previsto che tali segnalazioni pervengano in forma scritta direttamente all'OdV mediante trasmissione in busta chiusa al seguente recapito:

Organismo di Vigilanza della Compagnia di San Paolo

C.so Vittorio Emanuele II 75

10128 Torino

o alternativamente a mezzo posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo stesso

odv@compagniadisanpaolo.it

I canali adottati per la trasmissione delle segnalazioni sono idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e l'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e effettua gli eventuali approfondimenti conseguenti, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le violazioni delle misure di tutela previste per i segnalanti, così come l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, costituiscono violazione del presente Modello e, come tali, sono soggette alle sanzioni previste dal vigente Sistema disciplinare.

Le segnalazioni inviate all'OdV sono conservate dallo stesso in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

Capitolo 12 – Il Sistema disciplinare

12.1 Funzione del sistema disciplinare

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello e dei principi di comportamento nello stesso richiamati, da parte di esponenti, dirigenti, dipendenti, enti beneficiari, collaboratori, consulenti, fornitori e *partner* della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali rappresenta requisito

imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo. La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e/o contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità degli Enti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite, saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Quanto precede verrà adottato indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali in piena autonomia e indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

Resta comunque sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole e dei principi di comportamento di cui al presente Modello derivino danni concreti agli Enti, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

12.2 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da quadri e impiegati

La violazione delle regole e dei principi di comportamento contenuti nel presente Modello (integralmente considerato, ivi compresi i suoi allegati) da parte del personale non-dirigente è considerata "illecito disciplinare" e, come tale, sanzionabile attraverso un sistema di misure disciplinari coerente con quello previsto dal contratto di lavoro applicato.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione dei precetti contenuti nel Modello o a seguito, da parte dell'Organismo medesimo, dello svolgimento di propria attività ispettiva che rilevi violazioni dei precetti citati, verrà dato avvio a una procedura disciplinare d'accertamento.

Tale procedura sarà condotta dall'OdV, di concerto con il soggetto preposto alla gestione delle risorse umane presso la Compagnia o gli Enti Strumentali, in conformità a quanto previsto dal contratto di lavoro applicato e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

Accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, l'irrogazione delle eventuali sanzioni è di competenza del soggetto/organo a ciò preposto, sulla base del

sistema di poteri e di deleghe in essere presso la Compagnia e gli Enti Strumentali.

La Compagnia e/o l'Ente Strumentale irrogherà al rispettivo dipendente la sanzione disciplinare più appropriata fra quelle qui di seguito elencate, tenendo conto del comportamento complessivo tenuto dal dipendente e dei criteri generali specificamente indicati nel precedente paragrafo:

- Il provvedimento del **RIMPROVERO VERBALE** potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni, correlandosi detto comportamento a una lieve inosservanza del Modello.
- Il provvedimento del **RIMPROVERO SCRITTO** potrà essere irrogato in caso di ripetuta lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello ovvero in caso di ripetuta adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni, correlandosi detto comportamento a una ripetuta lieve inosservanza del Modello, ovvero delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori. Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche in caso di assenza ingiustificata ai corsi di formazione relativi al D. Lgs. 231/2001, al Modello o ad altri temi correlati.
- Il provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI** potrà essere irrogato in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni contenute nel Modello medesimo, in misura tale da essere considerato di una certa gravità, ovvero in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare precedentemente sanzionato con il RIMPROVERO SCRITTO.
- Il provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO** potrà essere irrogato in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo, quando tale comportamento sia solo potenzialmente suscettibile di configurare un reato, ovvero in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare precedentemente sanzionato con la Sospensione.
- Il provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA** potrà essere irrogato in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento consapevole o gravemente negligente, in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello, quando tale comportamento sia suscettibile di configurare un reato ovvero leda l'elemento fiduciario che caratterizza il

rapporto di lavoro in modo talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche nei casi di:

- mancata redazione di documentazione prescritta dal Modello o redazione della suddetta documentazione in modo lacunoso o incompleto al fine di aggirare dolosamente le prescrizioni del Modello, ovvero ancora, in caso di sottrazione, distruzione, alterazione della suddetta documentazione;
- qualsiasi comportamento posto in essere al fine di aggirare dolosamente le prescrizioni del Modello;
- ostacolo ai controlli e/o impedimento all'accesso di informazioni e documentazione da parte dei soggetti preposti a controlli o decisioni.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 Legge 300/1970. In particolare:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il rimprovero verbale - che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni).

12.3 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello medesimo, sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione dei precetti contenuti nel Modello o a seguito, da parte dell'OdV medesimo, dello svolgimento di propria attività ispettiva che rilevi violazioni dei precetti citati, verrà dato avvio ad una procedura disciplinare d'accertamento.

Tale procedura sarà condotta dall'OdV, di concerto con il Responsabile del Personale della Compagnia o del delegato alla gestione delle Risorse Umane per gli Enti Strumentali, in conformità a quanto previsto dal contratto di lavoro applicato e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

In seguito alla commissione delle citate violazioni da parte del personale dirigente è applicabile la sanzione costituita dal licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. da deliberarsi da parte del Comitato di Gestione e/o dei corrispondenti Organi Amministrativi degli Enti Strumentali cui competono tali deliberazioni sulla base delle previsioni statutarie, in esito a procedura condotta secondo le regole dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, dei principi di comportamento, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito e al grado di autonomia riconosciuto.

In relazione alla gravità della mancanza commessa dal dirigente, visto l'art. 2106 c.c., ove non sia giustificata l'adozione di un provvedimento espulsivo, potranno essere valutate misure alternative alla sanzione disciplinare, quali la variazione di mansioni e/o incarico, fermo il limite di cui all'art. 2103 c.c. ed il principio di cui all'art. 7, comma 4, legge 300/1970.

12.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere dal Segretario Generale e/o Direttore

Nel caso in cui il Segretario Generale e/o il Direttore abbia posto in essere un comportamento non conforme o non adeguato alle regole e ai principi di comportamento sanciti dal Modello, sarà passibile dei provvedimenti previsti dal sistema disciplinare a carico dei dirigenti (cfr. 14.3) qualora egli sia legato alla Compagnia e/o all'Ente Strumentale da un rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale.

Nel caso in cui il Segretario Generale e/o il Direttore non risulti essere un dipendente della struttura, l'Organismo di Vigilanza, accertata l'esistenza di un comportamento contrario alle prescrizioni del Modello, provvederà a fornire adeguata informativa al Comitato di Gestione della Compagnia e/o all'Organo Amministrativo presso l'Ente Strumentale interessato, che adotterà le iniziative ritenute opportune.

12.5 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da membri degli Organi Statutari

A seguito della comunicazione all'OdV di un comportamento contrario alle prescrizioni del Modello posto in essere da un membro del Comitato di Gestione della Compagnia e/o dell'Organo Amministrativo di un Ente Strumentale o a seguito della diretta rilevazione di tale comportamento da parte dell'OdV medesimo nell'ambito della propria attività di controllo, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento condotta da quest'ultimo Organo. Accertata l'esistenza di una condotta illecita, tale Organo provvederà a fornire adeguata informativa al Comitato di Gestione della Compagnia, che adotterà le iniziative ritenute opportune, ovvero invierà – a sua discrezione – gli atti al Consiglio Generale della Compagnia. Analoga informativa sarà fornita all'Organo amministrativo dell'Ente Strumentale interessato, cui compete l'assunzione delle conseguenti deliberazioni sulla base delle previsioni statutarie.

Nel caso di violazione delle prescrizioni del Modello commesse da un componente del Collegio dei Revisori della Compagnia e/o degli Enti Strumentali, l'OdV

provvederà a fornire adeguata informativa al Comitato di Gestione della Compagnia e/o ai corrispondenti Organi Amministrativi degli Enti Strumentali cui competono tali deliberazioni sulla base delle previsioni statutarie i quali adotteranno le iniziative ritenute opportune.

12.6 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere dagli enti beneficiari, fornitori, consulenti, collaboratori e partner

In caso di rilevata inosservanza, da parte degli enti beneficiari della Compagnia e/o degli Enti Strumentali dei principi di comportamento e delle prescrizioni contenute nel Modello, l'OdV invierà una sintetica relazione scritta al Segretario Generale e/o al Direttore. Le suddette infrazioni saranno prese in carico dal Segretario Generale e/o dal Direttore in collaborazione con il responsabile della struttura a cui il rapporto si riferisce e potranno comportare la sospensione, la revoca o la richiesta di restituzione del contributo.

Inoltre, in caso di rilevata inosservanza da parte di fornitori, consulenti, collaboratori e partner della Compagnia e/o degli Enti Strumentali dei principi di comportamento e delle prescrizioni contenute nel Modello, l'OdV invierà una sintetica relazione scritta al Segretario Generale e/o al Direttore. Le suddette infrazioni saranno prese in carico dal Segretario Generale e/o dal Direttore in collaborazione con il responsabile dell'ufficio a cui il rapporto/servizio si riferisce e potranno comportare l'applicazione di penali e/o la risoluzione del contratto secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatto salvo il risarcimento del danno.

Capitolo 13 - La formazione e comunicazione interna

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Compagnia e degli Enti strumentali formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del Personale e dei membri componenti gli Organi una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto Legislativo e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (es. le finalità del Modello, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale del personale.

Con questa consapevolezza è stato strutturato il piano di comunicazione interna e formazione, rivolto a tutto il Personale, che ha l'obiettivo, anche in funzione delle specifiche attività svolte, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

13.1 La comunicazione interna

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali a tutto il rispettivo personale con allegata copia del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti, l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

Sulla intranet è, inoltre, pubblicato e reso disponibile per la consultazione il Modello di organizzazione, gestione e controllo. I documenti pubblicati sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche che intervengono nell'ambito della normativa di legge e del modello organizzativo.

13.2 La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Compagnia e degli Enti Strumentali garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Compagnia e i suoi Enti Strumentali hanno inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese a un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le risorse della Compagnia e degli Enti Strumentali.

Sarà cura dell'OdV, in stretto coordinamento con il Responsabile del Personale della Compagnia o con il delegato alla gestione delle Risorse Umane per gli Enti Strumentali, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro **reiterazione**, ai controlli sull'**obbligatorietà** della partecipazione e alle **misure da adottare avverso quanti non frequentino** senza giustificato motivo.

In forza di ciò, la Compagnia e gli Enti Strumentali hanno previsto interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello e alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale.

Sono pertanto previsti interventi formativi indirizzati a tutto il personale della Compagnia e degli Enti Strumentali volti ad illustrare i seguenti argomenti:

- quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti all'Ente dall'eventuale commissione dei reati e illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto);
- Modello.

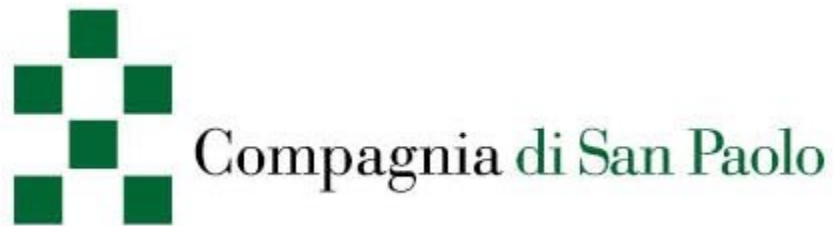
La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i **neoassunti** ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il responsabile.

Periodicamente si procederà alla **reiterazione dei corsi**, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi e alle prescrizioni di cui al Modello medesimo.

13.3 Informazione a enti beneficiari, fornitori, consulenti, collaboratori e partner

Gli enti beneficiari, i fornitori, i collaboratori, i consulenti ed i *partner* sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché alle predette norme.



PRINCIPI DI COMPORTAMENTO
DELLA COMPAGNIA DI SAN PAOLO E DEI SUOI
ENTI STRUMENTALI

Indice

Premessa	3
Principi fondamentali	4
<i>Rispetto delle leggi e dei regolamenti.....</i>	4
<i>Integrità</i>	4
<i>Lealtà</i>	5
<i>Dignità e uguaglianza</i>	5
<i>Professionalità e spirito di collaborazione.....</i>	5
<i>Tracciabilità e Riservatezza delle Informazioni.....</i>	6
<i>Conflitto di interessi.....</i>	6
Rapporti esterni	8
<i>Rapporti con enti beneficiari, partner e controparti esterne.....</i>	8
<i>Rapporti con Governi, Istituzioni e Uffici Pubblici o aventi funzioni pubbliche.....</i>	8
<i>Rapporti con fornitori di beni e di servizi</i>	10
<i>Rapporti con i collaboratori/consulenti</i>	11
Comunicazione esterna	12
<i>Comunicazioni verso l'esterno.....</i>	12
<i>Circolazione delle informazioni</i>	12
Risorse umane e politica dell'occupazione.....	13
<i>Principi generali</i>	13
<i>Selezione, valorizzazione e formazione professionale</i>	13
<i>Remunerazione</i>	14
<i>Ambiente di lavoro</i>	14
<i>Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori.....</i>	15
<i>Utilizzo di attrezzature e strutture</i>	15
<i>Controlli interni</i>	16
Dati contabili	17
<i>Registrazioni contabili</i>	17
<i>Rapporti con gli Organi di Controllo interni e esterni</i>	18
Regole di attuazione dei principi di comportamento.....	19
Segnalazioni.....	19
Violazioni dei principi di comportamento e sanzioni.....	21

Premessa

La Compagnia di San Paolo (di seguito anche la "Compagnia") è un ente indipendente di natura privata senza scopo di lucro, aperto al dialogo e alla collaborazione con le istituzioni pubbliche locali, nazionali e europee, che persegue fini di interesse pubblico e di utilità sociale allo scopo di favorire lo sviluppo civile, culturale e economico delle comunità in cui opera.

La Compagnia persegue i propri fini attraverso la gestione e amministrazione del patrimonio accumulato nei secoli, che l'Ente ha l'impegno di trasmettere intatto alle generazioni future.

La sua missione di utilità sociale si realizza attraverso l'intervento nei settori rilevanti. Nell'ambito dei settori rilevanti, la Compagnia opera sotto un duplice profilo: da una parte attuando e sviluppando una progettualità propria, dall'altra erogando contributi a fondo perduto per sostenere i progetti presentati da enti pubblici o enti privati senza scopo di lucro, ritenuti meritevoli in seguito a apposita selezione.

Inoltre, la Compagnia esplica la sua attività anche attraverso gli Enti Strumentali, che costituiscono entità specialistiche attraverso le quali vengono canalizzati interventi nei settori rilevanti. La Compagnia assicura ogni anno un sostegno all'attività ordinaria dei propri Enti Strumentali sulla base delle linee programmatiche da essi definite.

Il quadro delle regole in cui la Compagnia e i suoi Enti strumentali operano è dettato da leggi generali, da leggi specifiche, dai regolamenti che ne derivano, dai propri Statuti e dai documenti regolativi approvati dagli organi statutari competenti.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali si sono dotati dei seguenti principi di comportamento al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si ispirano nel perseguimento dei propri obiettivi di efficacia e efficienza, improntando la propria attività a criteri di legalità, trasparenza, responsabilità e obiettività secondo canoni di buona condotta.

I principi di comportamento definiscono i valori e le regole che i membri degli Organi Statutari e i dipendenti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali (“di seguito “Destinatari”) sono tenuti a rispettare.

Ai dirigenti e ai responsabili della Compagnia e degli Enti Strumentali spetta fra l’altro il compito di conformare le azioni degli enti al rispetto dei principi di comportamento, diffondendone la conoscenza fra i dipendenti, nonché favorirne la condivisione.

Il valore e l’importanza dei principi di comportamento sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Gli Enti Beneficiari, i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori, i Partner e tutti coloro che operano in nome e per conto della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono tenuti a conoscere i principi di comportamento della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali e a rispettare le regole di condotta in essi contenute.

Principi fondamentali

Rispetto delle leggi e dei regolamenti

Tutte le attività poste in essere in nome e per conto della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali devono essere svolte nel rispetto assoluto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Eventuali violazioni di leggi o regolamenti non possono essere in nessun caso giustificate dalla realizzazione o dal conseguimento di interessi per gli Enti medesimi.

Ciascun Destinatario s’impegna a acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all’art. 2104 cod. civ., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi allo stesso applicabili.

Integrità

Nello svolgimento delle proprie funzioni ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata alla trasparenza e all’integrità morale e, in particolare, ai valori di onestà,

correttezza e buona fede. Il perseguimento dell'interesse per l'Ente non può in nessun caso giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà; per questi motivi i Destinatari devono rifiutare qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto o offerto, che possa essere inteso come strumento volto a influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Lealtà

I rapporti con l'esterno e le relazioni con i propri dipendenti e collaboratori devono essere improntate alla massima lealtà, che consiste nella fedeltà ai patti, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, nella chiara e funzionale gestione delle informazioni e nell'applicazione della regola di buona fede, in ogni attività o decisione.

Dignità e uguaglianza

Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

Ciascun Destinatario lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e etnie diverse. La Compagnia e i suoi Enti Strumentali respingono e vietano qualsiasi forma di discriminazione, molestia o offesa, sessuali, personali o di altra natura.

Professionalità e spirito di collaborazione

Ciascun Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi assegnatigli e assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie mansioni. E' fatto obbligo a ogni Destinatario di svolgere con diligenza le necessarie attività di approfondimento e aggiornamento. La collaborazione reciproca tra i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo in un medesimo progetto - in specie con riferimento alla trasparenza e alla condivisione delle informazioni pertinenti - rappresenta un principio imprescindibile per la Compagnia e i suoi Enti Strumentali. La qualità e l'efficienza dell'organizzazione interna e la reputazione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono determinate in misura

rilevante dalla condotta di ciascun Destinatario che è pertanto tenuto a contribuire con la propria condotta alla salvaguardia di tali valori.

Tracciabilità e Riservatezza delle Informazioni

Ciascun Destinatario deve conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di poter procedere in ogni momento a verificare le motivazioni e le caratteristiche dell'operazione nelle fasi di autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione stessa.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali garantiscono, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai Destinatari è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate o privilegiate, per scopi non connessi all'esercizio delle propria attività operativa, prima che queste vengano formalizzate, autorizzate o comunicate alle parti interessate.

Conflitto di interessi

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, evitano conflitti di interessi reali o potenziali. A titolo esemplificativo, sussiste conflitto di interessi in caso di:

- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Compagnia e/o degli Enti Strumentali;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi, in contrasto con gli interessi della Compagnia e/o degli Enti Strumentali; come meglio specificato successivamente, si identifica un conflitto di interessi nelle situazioni in cui il soggetto possa essere influenzato nelle sue decisioni/scelte in maniera tale da pregiudicarne la capacità di assumere decisioni nel miglior interesse della Compagnia e/o dell'Ente Strumentale;
- assunzione di cariche o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso enti beneficiari, clienti, fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Compagnia e/o degli Enti Strumentali.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel

migliore interesse della Compagnia e/o degli Enti Strumentali deve essere immediatamente comunicata dal Destinatario all'Organismo di Vigilanza, scrivendo all'indirizzo e-mail OdV@compagniadisanpaolo.it e determina, per il Destinatario in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

Rapporti esterni

Rapporti con enti beneficiari, partner e controparti esterne

I rapporti con gli enti beneficiari, i partner e le controparti esterne sono tenuti nel rispetto dei principi fondamentali, di cui al presente documento, e delle norme di legge nel tempo vigenti.

Le attività nei confronti delle controparti esterne devono uniformarsi ai principi di onestà, lealtà, disponibilità e trasparenza, e devono essere sorrette dai criteri di competenza, professionalità, dedizione e efficienza.

Nello sviluppo delle iniziative con enti beneficiari, partner e controparti esterne, i Destinatari devono attenersi al rispetto dei principi di comportamento espressi nel presente documento. In particolare devono:

- instaurare rapporti esclusivamente con enti beneficiari, partner e controparti esterne che godano di una reputazione rispettabile e la cui cultura etica sia comparabile a quella della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali;
- assicurare la trasparenza degli accordi e evitare la sottoscrizione di patti o accordi contrari alla legge;
- mantenere con gli enti beneficiari, i partner e le controparti esterne rapporti trasparenti e collaborativi; accettare eventuali omaggi oppure elargizioni da parte di enti beneficiari, partner e controparti esterne solo se di modico valore¹ e coerenti con le normali prassi accettate in materia e, comunque, tali da non comprometterne l'integrità e l'autonomia di giudizio.

Rapporti con Governi, Istituzioni e Uffici Pubblici o aventi funzioni pubbliche

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni (a titolo esemplificativo, Comuni, Ministeri e loro uffici periferici, Enti pubblici, Enti e Aziende

¹ Sulla base della normativa esterna vigente in materia è definita una soglia di euro 150.

che operano nel settore dei servizi pubblici, Enti territoriali, Enti locali, Banca d'Italia, Autorità Garante per la Protezione dei Dati personali, Università, Auditors esterni) sono improntati alla massima trasparenza e correttezza, nel rispetto dei principi di comportamento espressi nel presente documento, nonché dello statuto della Compagnia e degli Enti Strumentali e delle leggi vigenti.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, sono vietati i seguenti comportamenti intrapresi sia in Italia che all'estero:

- promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme, beni in natura o altri benefici, anche a seguito di illecite pressioni, a titolo personale a pubblici funzionari o a interlocutori privati, quando siano incaricati di pubblico servizio, con la finalità di promuovere o favorire gli interessi della Compagnia e/o degli Enti Strumentali. Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere;
- tenere comportamenti comunque intesi a influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della pubblica amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale.

Atti quali la concessione di omaggi o forme di ospitalità, posti in essere dai Destinatari nei confronti di Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio sono consentiti laddove direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia o considerati usuali in relazione alla ricorrenza e purché non compromettano l'integrità e la reputazione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali e non influenzino l'autonomia di giudizio del destinatario.

Rapporti con fornitori di beni e di servizi

La selezione dei fornitori di beni e servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite strutture a ciò delegate, sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

Nei rapporti con i fornitori, la Compagnia e i suoi Enti Strumentali si ispirano a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare, nell'ambito di tali rapporti la Compagnia e i suoi Enti Strumentali sono tenuti a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini contrattuali;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai fornitori di attenersi ai principi di comportamento adottati dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Nel rispetto dei criteri di responsabilità sociale la Compagnia e i suoi Enti strumentali richiedono ai propri fornitori il totale rispetto delle prescrizioni e delle disposizioni di legge in materia di disciplina del lavoro, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale.

Rapporti con i collaboratori/consulenti

Nell'ambito delle relazioni con i collaboratori/consulenti, la Compagnia e i suoi Enti Strumentali sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei collaboratori/consulenti esterni e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini contrattuali;
- ottenere la cooperazione dei collaboratori/consulenti nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione, costo e rispetto dei tempi;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai collaboratori/consulenti di attenersi ai principi di comportamento adottati dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Comunicazione esterna

Comunicazioni verso l'esterno

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali riconoscono ai *mass media* un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni. Per tale ragione i rapporti con gli interlocutori – sia nazionali che esteri – sono gestiti nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, chiarezza, accuratezza e tempestività.

I rapporti con i *mass media* sono tenuti esclusivamente dai soggetti o dalle strutture a ciò delegati. E' fatto espresso divieto ai Destinatari di fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* o di impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione dei soggetti/strutture competenti. E' altresì vietato offrire pagamenti, elargire omaggi o altre liberalità volti a influenzare l'attività professionale dei *mass media*.

I Destinatari chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, ambiti di intervento, risultati relativi alla Compagnia e ai suoi Enti Strumentali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti a ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la struttura competente.

Circolazione delle informazioni

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali assicurano, nell'esercizio della propria attività, la trasparenza delle scelte effettuate. La circolazione delle informazioni deve essere gestita secondo criteri di verità, accuratezza e tempestività. A tale fine i rapporti informativi, destinati sia all'interno che all'esterno (interlocutori istituzionali, fornitori, partner) devono essere redatti in modo scrupoloso e in conformità a tali criteri.

Risorse umane e politica dell'occupazione

Principi generali

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e la dedizione del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto dei principi di comportamento espressi nel presente documento, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna – la Compagnia e i suoi Enti Strumentali operano affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze organizzative, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane la Compagnia e i suoi Enti Strumentali si impegnano a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Per tale ragione la Compagnia e i suoi Enti Strumentali perseguono una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

In tale contesto, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto dell'assetto organizzativo degli Enti, anche al fine di consentire una corretta e ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso e articolato quadro delle responsabilità.

Selezione, valorizzazione e formazione professionale

La selezione e l'assunzione del personale devono avvenire nel rigoroso rispetto delle regole standard definite dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e essere uniformate a criteri di trasparenza nella valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuale.

Nell'assunzione e nella gestione del personale, così come nei rapporti professionali, i Destinatari devono tenere in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali.

É vietata anche la mera prospettazione di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressioni di carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dai principi comportamentali espressi nel presente documento e dalle norme e regole interne.

E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti dei Destinatari che rifiutano di porre in essere condotte illecite o che lamentano o segnalano tali comportamenti.

Remunerazione

Fermo restando il rispetto di norme imperative, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da benefit, deve essere ispirato al principio in forza del quale la remunerazione viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ambiente di lavoro

All'interno dell'ambiente di lavoro i Destinatari tengono una condotta improntata a serietà, ordine e decoro.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali vietano espressamente che si attuino, verso chiunque, episodi di molestia o di intolleranza di qualunque tipo sui luoghi di lavoro.

I Destinatari collaborano reciprocamente al fine del raggiungimento di risultati comuni e s'impegnano per creare un ambiente di lavoro sereno e gratificante.

Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali sono impegnati nell'attività di sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti al personale della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali e/o alle risorse materiali e immateriali degli Enti medesimi.

I Destinatari si impegnano a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, a sviluppare la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

Le attività devono essere svolte nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

I Destinatari devono astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, rientranti tra quelle considerate dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

Utilizzo di attrezzature e strutture

I beni della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, in particolare le attrezzature situate nei luoghi di lavoro, sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

A nessun Destinatario è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti di lavoro, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

Controlli interni

Per sistema di controllo interno si intende l'insieme degli strumenti e processi necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali prevedono un sistema di controlli interni, orientati a verificare e guidare l'organizzazione interna, nonché a garantire l'applicazione delle disposizioni di legge, di quelle regolamentari e dei principi comportamentali espressi nel presente documento.

Al fine di uniformare metodi e strumenti, è accentrata presso la Compagnia l'attività di controllo interno sugli Enti, su conforme delibera degli Organi Amministrativi. Il sistema è organizzato in modo tale da consentire agli Organi Amministrativi della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali l'assunzione costante della piena responsabilità che pertiene loro.

Nell'ambito del sistema di controllo interno ogni struttura presidia e garantisce l'aderenza delle proprie azioni e attività alle disposizioni di legge di volta in volta in vigore e ai principi di comportamento espressi nel presente documento. Le singole strutture della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono responsabili dell'esecuzione dei controlli di primo livello nel proprio ambito di competenza, della rilevazione delle inosservanze verificatesi al proprio interno e della segnalazione delle stesse alla competenti strutture della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

Dati contabili

Registrazioni contabili

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente. A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione, che consenta un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali impongono il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei bilanci e a ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile, e archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

In particolare le strutture preposte al controllo, sia interne che esterne, devono avere libero accesso a dati, documenti e informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività. E' fatto espresso divieto di impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite agli organi di controllo interni e/o esterni.

I Destinatari sono tenuti a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione e a operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le proprie finalità. I Destinatari sono tenuti

a segnalare tempestivamente l'esistenza di errori o omissioni nel processo di rilevazione contabile dei fatti gestionali e comportamenti non in linea con i principi di comportamento espressi nel presente documento.

Rapporti con gli Organi di Controllo interni e esterni

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali improntano i propri rapporti con gli Organi preposti ai controlli alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati e i documenti sono resi disponibili in modo puntuale e in un linguaggio chiaro, oggettivo e esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

Regole di attuazione dei principi di comportamento

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali provvedono a informare i Destinatari delle disposizioni contenute nel presente documento nonché a favorire la diffusione dei principi di comportamento anche attraverso la predisposizione di momenti di formazione. La Compagnia e i suoi Enti Strumentali provvedono inoltre alla verifica dell'effettiva osservanza dei principi di comportamento, nonché all'aggiornamento del presente documento, con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (quali a titolo esemplificativo, organizzazione interna, normativa).

Segnalazioni

La Compagnia e gli Enti Strumentali si sono dotati di specifici canali che consentono ai Destinatari di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Compagnia e degli Enti Strumentali stessi, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001 e/o dei principi di comportamento adottati dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

E', in particolare, previsto che tali segnalazioni pervengano in forma scritta direttamente all'OdV mediante trasmissione in busta chiusa al seguente recapito:

Organismo di Vigilanza della Compagnia di San Paolo

C.so Vittorio Emanuele II 75

10128 Torino

o alternativamente a mezzo posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo stesso

odv@compagniadisanpaolo.it

I canali adottati per la trasmissione delle segnalazioni sono idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e l'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e effettua gli eventuali approfondimenti conseguenti, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Sono previste sanzioni ai sensi del vigente Sistema disciplinare in caso di violazioni delle misure di tutela previste per i segnalanti, nonché in relazione all'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Violazioni dei principi di comportamento e sanzioni

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali provvedono a irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni dei principi di comportamento e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

L'inosservanza dei principi di comportamento da parte dei Destinatari comporterà sanzioni diverse in relazione al ruolo del Destinatario interessato, salva in ogni caso la possibilità del risarcimento dei danni eventualmente derivati da tale inosservanza.