



## Fondazione CattolicaVerona - Ente Filantropico

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D. LGS. 231/01

### PARTE GENERALE

Data di approvazione 24 febbraio 2025

[www.fondazionecattolicaverona.it](http://www.fondazionecattolicaverona.it)

## INDEX

Definizioni .....	2
<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>6</b>
<b>Premessa .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Il Modello di Organizzazione e Gestione Fondazione CattolicaVerona Ente Filantropico .....</b>	<b>8</b>
1.1 Modello di Governance della Fondazione .....	8
1.2 Il Sistema dei Controlli Interni .....	9
1.3 Costruzione del Modello .....	9
1.4 Struttura del Modello .....	10
1.5 Destinatari del Modello .....	12
<b>2 Componenti del Modello di Organizzazione e Gestione.....</b>	<b>12</b>
2.1 Codice di Condotta .....	12
2.2 Sistema organizzativo.....	12
2.3 Sistema di remunerazione e di incentivazione .....	12
2.4 Processi esternalizzati .....	13
2.5 Sistema dei poteri .....	13
2.6 Sistema normativo interno .....	13
2.7 Controllo di gestione e dei flussi finanziari .....	14
2.8 Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01 .....	14
2.9 Piano di diffusione del Modello e formazione.....	15
<b>3 Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>15</b>
3.1 L'Organismo di Vigilanza di Fondazione CattolicaVerona Ente Filantropico.....	15
3.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	17
<b>4 Sistema Sanzionatorio .....</b>	<b>20</b>
4.1 Funzioni del Sistema Disciplinare e Sanzionatorio .....	20
4.2 Illeciti disciplinari e misure sanzionatorie .....	21
<b>5 Aggiornamento ed adeguamento del Modello .....</b>	<b>22</b>
<b>PARTE SPECIALE .....</b>	<b>24</b>
<b>Premessa .....</b>	<b>24</b>
<b>Guida alla lettura della Parte Speciale.....</b>	<b>24</b>

## Definizioni

<b>Assicurazioni Generali o AG</b>	Assicurazioni Generali S.p.A., società assicurativa Capogruppo del Gruppo Generali.
<b>Attività sensibili</b>	Le attività della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto Legislativo 231/01.
<b>Attività strumentali</b>	Le attività/processi della Fondazione che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo 231/01.
<b>Autorità di Vigilanza</b>	Istituzione indipendente che ha il compito di controllare il rispetto della regolamentazione relativa a un determinato ambito di attività e.g. Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), ecc.
<b>Cattolica Assicurazioni</b>	Società Cattolica di Assicurazione – Società Cooperativa, oggi divisione commerciale della Country Italia di Generali, Ente Fondatore della Fondazione CattolicaVerona Ente Filantropico.
<b>Codice di Condotta</b>	Documento adottato dalla Fondazione che definisce le regole fondamentali di condotta alle quali devono conformarsi i comportamenti dei dipendenti, dei componenti dell'Organo amministrativo e delle terze parti che interagiscono con la Fondazione. Il Codice è integrato da specifica normativa interna che rappresenta un insieme di standard minimi di comportamento, in relazione a specifici ambiti (conflitti di interesse, lotta alla corruzione, promozione della diversità e dell'inclusione, gestione della partecipazione a eventi istituzionali).
<b>Collaboratori</b>	Soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di collaborazione a vario titolo (es. studi professionali esterni, avvocati esterni, ecc.).
<b>Consulenti</b>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Fondazione CattolicaVerona - Ente Filantropico in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato.
<b>Contratto di <i>outsourcing</i></b>	Accordo con cui un soggetto ( <i>outsourcee</i> o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (denominato <i>outsourcer</i> ) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale.
<b>Corporate Governance</b>	Insieme dei principi, delle istituzioni, dei meccanismi attraverso i quali si sviluppano le più importanti decisioni dell'Ente e necessari per il suo funzionamento.
<b>Country Italia</b>	È una <i>business unit</i> del Gruppo Generali che presidia il mercato italiano guidando la strategia locale e adottando un approccio più mirato per segmenti di clienti nella creazione dei prodotti, nell'attivazione dei canali di distribuzione e nella fornitura dei servizi. Il perimetro di Country Italia è composto dalle società indicate nel portale di Gruppo "We, Generali" e nella intranet aziendale "ComeNoi".
<b>D. Lgs. 231/2001 o Decreto</b>	Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
<b>D. Lgs. 231/2007</b>	Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, e successive modifiche ed integrazioni.
<b>Dipendenti</b>	Soggetti che a diverso titolo operano per la Fondazione anche in distacco da altra legal entity del Gruppo, ivi compresi i Dirigenti.

<b>Dirigenti</b>	Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, organizzano l'attività lavorativa e vigilano su di essa.
<b>Distacco</b>	Istituto mediante il quale un datore di lavoro (distaccante), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
<b>Documento Valutazione Rischi (c.d. "D.V.R.")</b>	Documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro e i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione interna che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP), del Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
<b>Enti</b>	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
<b>Ente Pubblico</b>	<p>Ente: (i) dotato di personalità giuridica; (ii) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale; (iii) alternativamente, finanziato in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure sottoposto al controllo gestionale di questi ultimi (compresa la designazione di più della metà dei membri dell'Organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza).</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, Consolati e Ambasciate, Prefettura, Questura ecc.;</li><li>- Enti Pubblici territoriali: Regioni, Province, Comuni; Aziende Sanitarie Locali (ASL);</li><li>- Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA);</li><li>- Ispettorato Nazionale del Lavoro;</li><li>- Enti Previdenziali (INPS, INAIL);</li><li>- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM);</li><li>- Agenzia delle Entrate;</li><li>- Fondazione Italiana degli Autori ed Editori (SIAE);</li><li>- Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.).</li></ul>
<b>Facilitatore</b>	Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 definisce il facilitatore quale <i>"persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"</i> .
<b>Fondazione o l'Ente</b>	Fondazione Cattolica Verona Ente Filantropico, ente del terzo settore con personalità giuridica, avente sede legale a Verona (VR), Via Adua n. 6, nata come espressione della Responsabilità Sociale di Cattolica Assicurazioni per rispondere ai bisogni territoriali, prendersi cura delle persone e contribuire a tenere viva la sensibilità sociale all'interno delle comunità di riferimento.

<b>Garante Privacy</b>	Il Garante per la protezione dei dati personali è un'autorità amministrativa indipendente istituita dalla cosiddetta Legge sulla Privacy (legge 31 dicembre 1996, n. 675), poi disciplinata dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196), come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101. Quest'ultimo ha confermato che il Garante è l'autorità di controllo designata anche ai fini dell'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali (GDPR) (UE) 2016/679 (art. 51).
<b>Gruppo Generali o Gruppo</b>	Assicurazioni Generali S.p.A. e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 2359 commi 1 e 2 del Codice Civile.
<b>Incaricato di un pubblico servizio</b>	Colui che <i>“a qualunque titolo presta un pubblico servizio”</i> , intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
<b>Informazione privilegiata</b>	Il Regolamento (UE) n. 596/2014 definisce un'informazione privilegiata come <i>“un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati”</i> .
<b>Linee Guida ANAC</b>	Linee Guida - Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 adottate con delibera n. 301 del 12 luglio 2023.
<b>Linee Guida ANIA</b>	Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione e Gestione per il settore assicurativo ex D. Lgs. 231/2001, adottate dalla Giunta Esecutiva A.N.I.A. in data 26 novembre 2002 e successive modifiche e aggiornamenti.
<b>Linee Guida Confindustria</b>	Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria, approvate a giugno 2004 e successive modifiche e aggiornamenti.
<b>Modello</b>	Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001.
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
<b>Organi della Fondazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo, il Presidente, il Segretario Generale (se nominato) e l'Organo di Controllo della Fondazione nonché i rispettivi componenti.
<b>Pubblica Amministrazione</b>	Lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici nonché i soggetti che rientrano nella definizione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali - dipendenti di enti pubblici o privati - esercitano <i>“una pubblica funzione legislativa o giudiziaria”</i> od anche <i>“una funzione amministrativa”</i> , in quanto disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, eventualmente per mezzo di poteri autoritativi e certificativi.
<b>Organizzazione Non Governative o ONG Partner</b>	Organizzazioni non governative radicate sul territorio che possono implementare i programmi di Fondazione CattolicaVerona anche attraverso il sostegno finanziario della Fondazione o delle legal entity del Gruppo Generali coinvolte nei programmi stessi.
<b>Partner</b>	Controparti contrattuali di Fondazione CattolicaVerona, quali ad esempio fornitori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Fondazione avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, consorzi,

collaborazione in genere).

<b>Pubblico Ufficiale</b>	Colui che “ <i>esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa</i> ” (art. 357 c.p.).
<b>Reati</b>	Reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001.
<b>Reti associative</b>	Particolare tipologia di Ente del Terzo Settore (ETS), costituita in forma di associazione, riconosciuta o non riconosciuta, che svolge attività di coordinamento, tutela, rappresentanza, promozione o supporto degli ETS associati e delle loro attività di interesse generale, anche allo scopo di promuoverne ed accrescerne la rappresentatività presso i soggetti istituzionali.
<b>Risk Assessment</b>	Metodologia di identificazione e analisi dei rischi.
<b>RUNTS</b>	Il Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) è il registro telematico istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in attuazione degli artt. 45 e segg. del Codice del Terzo Settore (CTS) (Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n.117), per assicurare la piena trasparenza degli Enti del Terzo Settore (ETS) attraverso la pubblicità dei dati e degli elementi informativi degli enti che vi sono iscritti.
<b>Segnalante</b>	Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 definisce la persona segnalante quale “ <i>persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo</i> ”.
<b>Segnalazione (Whistleblowing)</b>	Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 definisce la segnalazione quale “ <i>comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni</i> ”.
<b>Terze parti</b>	Soggetti non appartenenti alla Fondazione con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.
<b>Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro</b>	Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche e aggiornamenti.

## PARTE GENERALE

### Premessa

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha emanato in data 8 giugno 2001 il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito “Decreto”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali.

L’entrata in vigore del Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche conseguente alla commissione di specifici reati da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (c.d. “soggetti in posizione apicale” o “Soggetti Apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. “soggetti in posizione subordinata” o “Soggetti Sottoposti”).

Affinché si possa concretizzare la responsabilità dell’Ente il Decreto richiede che:

- sia stato commesso uno dei “reati presupposto” individuati dal Decreto stesso;
- il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

È prevista però una forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti qualora l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo, ovvero un sistema di misure e controlli, a prevenire i reati individuati all’interno del Decreto.

# 1. Il Modello di Organizzazione e Gestione Fondazione CattolicaVerona Ente Filantropico

Fondazione CattolicaVerona Ente Filantropico, è un Ente che si propone di concorrere, direttamente o indirettamente al sostegno e alla realizzazione di opere a favore di categorie di persone svantaggiate e dell'imprenditoria sociale.

Fondazione CattolicaVerona è una Fondazione iscritta nella sezione Enti Filantropici del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) che si ispira ai valori della Dottrina Sociale della Chiesa Cattolica per erogare contributi e promuovere attività senza scopo di lucro negli ambiti sociale, educativo, culturale e della ricerca. In costante dialogo con il territorio, promuove la progettualità sociale a livello nazionale.

Inserita nelle reti associative Assifero e Alleanza per la Generatività Sociale, partecipa alla condivisione e al dialogo con altri enti per lo sviluppo di comunità più inclusive.

È nata nel 2006, come espressione della Responsabilità Sociale di Cattolica Assicurazioni, oggi divisione commerciale di Generali Italia S.p.A., per rispondere ai bisogni territoriali, prendersi cura delle persone e contribuire a tenere viva la sensibilità sociale all'interno delle comunità di riferimento.

La Fondazione, che non ha scopo di lucro, per il raggiungimento delle proprie finalità eroga denaro, beni o servizi inclusi quelli di investimento, direttamente o per il tramite di altri Enti anche diversi da quelli del Terzo Settore, a sostegno di categorie di persone svantaggiate e dell'imprenditoria sociale ovvero di attività:

- di carattere sociale, sanitario e sociosanitario;
- di natura religiosa e di culto;
- educative, di istruzione e formazione professionale ed extra-scolastica od utili ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro;
- di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e religioso;
- relative all'organizzazione e gestione di attività culturali, religiose, formative, artistiche e ricreative;
- di studio, ricerca e divulgative, anche editoriali, su temi connessi ai propri scopi;
- di accoglienza e di integrazione sociale di persone svantaggiate e comunque di beneficenza in genere;
- di concessione di borse di studio, premi, sussidi a favore di giovani.

L'attività svolta dalla Fondazione, oggetto del "perimetro" di rendicontazione sociale, è riconducibile principalmente agli ambiti di cui alle lettere a), d), i), l), ed u) dell'art. 5 Codice Terzo Settore (D.Lgs. n° 117/2017):

a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;

d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;

i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale connesse;

l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;

u) beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016, n. 166, e successive modificazioni, o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale.

## 1.1 Modello di Governance della Fondazione

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Fondazione ha adottato un proprio modello di governo dell'Ente fondato su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione dell'ente e l'efficienza del proprio sistema dei Controlli Interni.

Come da Statuto, la Fondazione traduce tali principi nell'attività svolta dai seguenti principali Organi, che durano in carica tre esercizi, sono rieleggibili e scadono con l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica:

- il Consiglio di Amministrazione;



- il Comitato Esecutivo;
- Il Presidente;
- il Segretario Generale, se nominato dal Consiglio di Amministrazione;
- l'Organo di Controllo.

Il **Consiglio di Amministrazione** della Fondazione (di seguito, anche "Organo amministrativo") è costituito da dieci consiglieri designati da Generali Italia S.p.A., ovvero dalla Società o Ente suo successore a qualsivoglia titolo, e tra questi propone il suo **Presidente** che presiede sia il Consiglio di Amministrazione sia il Comitato Esecutivo. Uno dei suddetti 10 consiglieri è designato sentito il Vescovo di Verona.

Al Consiglio di Amministrazione della Fondazione è attribuita l'amministrazione ordinaria e straordinaria ad esclusione di quanto attribuito alla competenza del Comitato Esecutivo dallo Statuto della Fondazione. Il Consiglio stabilisce, su base annuale o pluriennale, in coerenza con i settori d'intervento della Fondazione, le linee guida per l'attività della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione nomina un **Comitato Esecutivo**, cui spetta la gestione corrente della Fondazione, composto da 5 membri del Consiglio di Amministrazione.

Il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione è il legale rappresentante della Fondazione, presiede le riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e provvede a dare esecuzione alle deliberazioni di tali organi, coordina le attività della Fondazione - curandone il regolare funzionamento - e cura i rapporti istituzionali e con le Autorità.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione può nominare un **Segretario Generale** della Fondazione, qualora lo ritenga opportuno, determinandone relativi compiti e responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione nomina un Vice Presidente, che ricopre la stessa carica nel Comitato Esecutivo e sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o impedimento, esercitando tutti i poteri che gli sono propri, ivi inclusa la legittima rappresentanza della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione nomina l'**Organo di Controllo** della Fondazione e, nei casi previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, il/i soggetto/i incaricato/i della revisione legale, tenendo conto dello scopo e delle attività della Fondazione stessa. L'Organo di Controllo può avere composizione monocratica ovvero collegiale: in questo secondo caso è composto da tre membri effettivi - tra i quali il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente - e due supplenti.

L'Organo di Controllo svolge le funzioni previste dalla normativa vigente e dallo Statuto, anche con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, per quanto applicabili. Ai componenti dell'Organo di Controllo si applica l'art. 2399 c.c.. Il componente o almeno uno dei componenti dell'Organo di Controllo deve/devono essere scelti tra le categorie di soggetti cui all'art. 2397, comma 2, del c.c.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha affidato ai membri dell'Organo di Controllo lo svolgimento della **revisione legale** dei conti, ai sensi dell'art. 15 bis dello Statuto e in linea con quanto previsto dall'art. 31 del D. Lgs. 117/2017 e dalla normativa di legge vigente e le funzioni di **Organismo di Vigilanza** ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

## 1.2 Il Sistema dei Controlli Interni

Gli elementi fondanti il sistema dei controlli interni possono essere rappresentati dalla combinazione dei seguenti aspetti che pervadono ogni livello dell'organizzazione:

- ambiente di controllo interno;
- attività di controllo interno;
- consapevolezza;
- monitoraggio e reporting.

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di assicurare la conformità rispetto a leggi, regolamenti e altre norme applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Inoltre, ai fini del presente Modello, assumono particolare rilevanza anche i seguenti elementi qualificanti:

- sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari;
- sistema di controllo contabile;
- sistemi informatici;
- contratti di outsourcing;
- presidi di controllo e comportamento ai fini del D.Lgs. 231/2001.

## 1.3 Costruzione del Modello

La Fondazione ha adottato nel gennaio 2019 il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello"), ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In una logica di miglioramento nel continuo la Fondazione ha aggiornato nel giugno 2022 il Modello di Organizzazione e Gestione nel suo complesso con l'inserimento dei nuovi reati introdotti nel catalogo del D. Lgs. 231/2001.

Nel 2025, in conseguenza dell'integrazione della Fondazione nel Gruppo Generali, il Modello è stato nuovamente aggiornato al fine di (i) allinearli all'organizzazione adottata e (ii) di integrare i nuovi reati presupposto che, a far data dall'ultimo aggiornamento del Modello stesso, hanno arricchito il catalogo del D.Lgs. 231/01. Con l'occasione, è stato altresì rivisto l'approccio metodologico uniformandolo a quello in uso nel Gruppo Generali che prevede un'impostazione della Parte Speciale distinta in diverse Sezioni con una "vista" per processi e famiglie di reato.

Sono stati considerati gli esiti delle attività di Risk Self Assessment, la struttura e l'attività concretamente svolta dalla Fondazione nonché la natura e le dimensioni della sua organizzazione. Il Risk Self Assessment si è articolato in una preliminare analisi del contesto organizzativo dell'Ente e successivamente in una analisi delle aree di attività che possono presentare profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Fondazione, il contesto di riferimento, il contesto del settore di appartenenza, la struttura organizzativa, il sistema di corporate governance, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Fondazione per lo svolgimento della propria attività.

Per le attività di aggiornamento del Modello, si è fatto inoltre riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria e ANIA, alle *best practice* in materia di responsabilità amministrativa degli enti (Corporate Criminal Liability), ai principali orientamenti dottrinali e giurisprudenziali disponibili. Si è quindi tenuto conto delle nuove fattispecie di reato che progressivamente sono state introdotte nel Decreto 231/2001.

L'approccio metodologico adottato è ispirato alla semplicità e all'integrazione al sistema di controllo esistente, finalizzato a rendere quanto più possibile fruibile la lettura e la comprensione da parte dei destinatari, garantendo un elevato grado di customizzazione rispetto all'operatività specifica della Fondazione.

Inoltre, si è provveduto:

- all'individuazione delle attività sensibili in cui è possibile ipotizzare la potenziale commissione di reati presupposto indicati nel catalogo del D. Lgs. 231/2001 attraverso le interviste dei Responsabili delle unità organizzative, l'analisi della struttura organizzativa interna, il sistema di ripartizione delle responsabilità nonché dei processi e delle procedure interne riferibili a tali attività sensibili;
- all'autovalutazione dei rischi di commissione di reato (cd. *Risk Self Assessment*) da parte dei diversi *risk owner*;
- all'identificazione e alla valutazione dei presidi di controllo, necessari alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 ritenuti applicabili alla Fondazione.

È stata sviluppata una matrice di *Risk Self Assessment* finalizzata all'aggiornamento nel continuo della mappatura delle attività sensibili e/o strumentali rispetto ad ogni processo ritenuto critico ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Tale matrice contiene diverse sezioni, riassumibili in:

- attività sensibili/strumentali, collegate ai processi della *Group Value Chain* di riferimento;
- indicazione delle unità organizzative che gestiscono l'attività sensibile/strumentale oggetto di analisi e riferimento ad eventuali *outsourcer*;
- indicazione delle categorie di reati presupposto, compresi le condotte esemplificative ed i potenziali comportamenti illeciti ad essi correlati per ciascuna attività sensibile;
- indicazione della valutazione del rischio inerente suddivisa nelle componenti della probabilità di accadimento e dell'impatto potenziale;
- indicazione dei principali presidi di controllo a mitigazione del rischio inerente, valutazione del sistema dei controlli interni e valutazione del rischio residuo.

Il Modello costituisce regolamento interno della Fondazione ed è vincolante per la medesima.

Ai Destinatari del presente Modello è richiesto il rispetto delle disposizioni ivi contenute anche qualora le attività sensibili identificate nella Parte Speciale siano realizzate e/o prestate a servizio di altre entità del Gruppo Generali.

## 1.4 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 descritto nel presente documento è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, suddivisa in diverse Sezioni.

In ossequio al dettato del Decreto, è previsto, inoltre, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (cfr. Capitolo 4).

### **Parte Generale**

La Parte Generale, oltre ad illustrare la *ratio* e i principi del Decreto, il Modello di *Governance* e i principi del Sistema dei Controlli Interni della Fondazione, delinea gli elementi che compongono il Modello, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione deputato a sovraintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a fornire indicazioni sull'opportunità di aggiornare il Modello stesso.

Il Modello della Fondazione è inoltre integrato dalle seguenti componenti del sistema di controllo interno che contribuiscono a rafforzare il più ampio sistema di controllo ai sensi del Decreto:

- Codice di Condotta e relativa normativa interna richiamata (cfr. Cap. II, par. 1);
- Sistema organizzativo (cfr. Cap. II, par. 2);
- Sistema di remunerazione e incentivazione (cfr. Cap. II, par. 3);
- Processi esternalizzati (cfr. Cap. II, par. 4);
- Sistema dei poteri (cfr. Cap. II, par. 5);
- Sistema Normativo Interno (cfr. Cap. II par. 6)
- Sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari (cfr. Cap. II, par. 7);
- Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01 (cfr. Cap. II, par. 8);
- Piano di diffusione del Modello e formazione (cfr. Cap. II, par. 9).

### **Parte Speciale**

La Parte Speciale è suddivisa in diverse Sezioni per ciascuna famiglia di reato considerata rilevante per la Fondazione. I reati previsti dal Decreto e ritenuti potenzialmente rilevanti per la Fondazione sono stati individuati sulla base dell'attività di *Risk Self Assessment* tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione delle attività e i processi che caratterizzano la Fondazione.

A tal fine, ciascuna Sezione della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli reati richiamati dal Decreto;
- l'individuazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati oggetto della Sezione nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello dovranno ispirarsi;
- i presidi specifici di controllo (cd. "controlli preventivi") associati alle funzioni coinvolte per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati.

Nel dettaglio, le Sezioni della Parte Speciale sono:

- Sezione **A**, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) e reati di Corruzione tra Privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto)
- Sezione **B**, relativa ai delitti informatici (art. 24-bis del Decreto) e ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1 del Decreto);
- Sezione **C**, relativa ai delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e ai reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146);
- Sezione **D**, relativa ai 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);
- Sezione **E**, relativa ai reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Sezione **F**, relativa ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Sezione **G**, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) e i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Sezione **H**, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Sezione **I**, relativa ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Sezione **J**, relativa ai reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Sezione **K**, relativa all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto), nonché ai delitti contro la personalità individuale, compreso il reato di cui all'art. 603-bis c.p.: "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 25-quinquies del Decreto) e l'art. 604-bis c.p.: "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa";
- Sezione **L**, relativa ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Sezione **M**, relativi ai delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto).

In relazione alle singole fattispecie di reato sopra evidenziate, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi generali di condotta e i presidi di controllo preventivo descritti nella Parte Speciale.

Per quanto riguarda i delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 del D. Lgs. 231/2001), gli abusi di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1), ed i reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies), la fattispecie di frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001), i reati di furto di beni culturali e di violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 25-septiesdecies) nonché i reati di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001) i reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.) introdotti dalla Legge 137/2023, nonché il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dall'art. 54 D.Lgs. 19/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/2121, si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Fondazione, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche

che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Fondazione. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi correlati ai suddetti reati inserendo idonei principi di comportamento nel Codice di Condotta che vincola in ogni caso i destinatari al rispetto dei valori essenziali quali solidarietà, rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità.

## 1.5 Destinatari del Modello

Sono considerati destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Fondazione o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- lavoratori subordinati e collaboratori della Fondazione, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché in distacco da società del Gruppo Generali.

Tali Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello (Parte Generale e Parte Speciale) e del Codice di Condotta, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione.

Inoltre, i principi alla base del Modello, o alcune sue parti per gli aspetti di competenza, vincolano, in virtù di specifiche clausole contrattuali, tutti quei Soggetti Terzi che, pur non appartenendo alla Fondazione, operano per conto o nell'interesse della stessa.

# 2 Componenti del Modello di Organizzazione e Gestione

## 2.1 Codice di Condotta

Il Codice di Condotta definisce le regole fondamentali di condotta alle quali devono conformarsi i comportamenti di tutti i dipendenti, dell'Organo amministrativo della Fondazione e delle terze parti che interagiscono con la Fondazione.

In particolare, il Codice di Condotta disciplina i rapporti tra colleghi, con i beneficiari, con altri Enti del Terzo Settore, con i fornitori e con gli altri stakeholders: definisce le regole ai cui ispirarsi per la correttezza e la responsabilità sociale nella gestione degli affari, la tutela dell'ambiente di lavoro e la promozione delle diversità e dell'inclusione, la protezione del patrimonio della Fondazione, il presidio dei conflitti di interesse, la lotta alla corruzione e alla concussione, le relazioni con i beneficiari, la gestione dei rapporti con altri Enti del Terzo Settore, la selezione dei fornitori, l'informativa finanziaria, la prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, come meglio dettagliato dalla specifica normativa interna.

Le disposizioni del Codice di Condotta integrano il Modello ed un'eventuale violazione delle stesse deve essere tempestivamente segnalata in conformità a quanto prescritto dal Modello (cfr. infra) e può essere soggetta all'applicazione delle misure sanzionatorie indicate nella presente Parte Generale.

Tutti i destinatari del Codice di Condotta sono responsabili della conoscenza e dell'osservanza dello stesso e delle altre regole interne rilevanti in reazione all'attività svolta.

È, inoltre, previsto che anche i terzi che agiscono per conto della Fondazione (consulenti, fornitori, ecc.), si attengano ai principi contenuti nel Codice di Condotta.

Pur a fronte della diversa funzione assoluta dal Modello rispetto al Codice di Condotta, gli stessi sono redatti secondo principi e regole comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

## 2.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Fondazione è caratterizzato dalla definizione delle competenze e dei compiti di ciascuna area operativa, delle linee di dipendenza gerarchica e delle connesse responsabilità.

La documentazione di cui la Fondazione si è dotata per rappresentare il proprio sistema organizzativo e per disciplinare il proprio operato anche in relazione alle attività sensibili ai fini del Modello di Organizzazione e Gestione include, a titolo esemplificativo, quanto di seguito indicato:

- organigrammi;
- documenti descrittivi dei ruoli e delle responsabilità.

## 2.3 Sistema di remunerazione e di incentivazione

Un'importante componente del sistema organizzativo della Fondazione è rappresentata dal sistema di remunerazione e di incentivazione di tutti i lavoratori della Fondazione, e di chi, anche se non dipendente, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

Il sistema di remunerazione e di incentivazione della Fondazione è disegnato, in primo luogo, con l'obiettivo di remunerare il ruolo ricoperto, tenuto conto delle responsabilità assegnate e delle competenze e capacità dimostrate; in secondo luogo, il sistema è volto a premiare i risultati ottenuti coerentemente ai comportamenti posti in essere per il loro raggiungimento, che devono essere orientati verso un costante rispetto della normativa applicabile, del Codice di Condotta, del Modello e delle procedure in essere, nonché verso una puntuale valutazione dei rischi e una appropriata reimpostazione delle relative azioni sulla base di un arco temporale più ampio, in modo da favorire il conseguimento di risultati sia nel breve sia nel medio-lungo periodo.

In altri termini, la Fondazione ha adottato un sistema che prevede obiettivi aventi carattere di ragionevolezza, valorizzando anche l'elemento qualitativo e comportamentale dell'operato dei dipendenti, e volto a premiare, quindi, non solamente i risultati quantitativi, ma anche la capacità di esprimere competenze organizzative mediante comportamenti improntati ai valori espressi nel Codice di Condotta.

Di tali principi sono destinatari, per quanto loro applicabili, i soggetti che operano su mandato o nell'interesse della Fondazione.

## 2.4 Processi esternalizzati

La Fondazione, per il raggiungimento dei propri obiettivi, si avvale della collaborazione di risorse e strutture di Generali Italia S.p.A. nonché di altre società del Gruppo, nel rispetto delle procedure da queste adottate.

A supporto della propria operatività, la Fondazione conclude accordi di *outsourcing* anche con controparti esterne ad essa; resta inteso che le eventuali esternalizzazioni di attività non esonerano in alcun caso gli Organi della Fondazione stessa dalle proprie responsabilità.

Il sistema dei poteri, di cui al paragrafo successivo, ed in particolare l'attribuzione di deleghe e procure, è coerente con le eventuali esternalizzazioni effettuate.

## 2.5 Sistema dei poteri

Il sistema dei poteri della Fondazione costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti a ben precisi limiti di valore. Per alcuni ambiti normativi vengono eventualmente conferite apposite procure (ad es. Salute e Sicurezza sul Lavoro) depositate ai sensi di legge. Sono altresì definiti specifici limiti di spesa nel "Protocollo per la gestione dell'attività erogativa".

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 11 dello Statuto, è investito di ogni più ampio potere in ordine all'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione, ad esclusione di quanto espressamente attribuito alla competenza del Comitato Esecutivo, cui spetta, ai sensi dell'art. 12 dello Statuto, la gestione corrente della Fondazione.

Il Comitato Esecutivo può attribuire specifiche competenze esecutive a procuratori, anche non componenti il Comitato.

Il Presidente della Fondazione, ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, è il legale rappresentante della Fondazione di fronte ai terzi ed in giudizio, ne firma gli atti e provvede all'esecuzione delle delibere del Comitato Esecutivo e del Consiglio di Amministrazione. In caso di urgenza adotta ogni provvedimento anche di competenza del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, riferendo nel più breve tempo possibile e comunque alla prima riunione successiva utile. In caso di assenza od impedimento, è sostituito dal Vice Presidente, il quale riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Esecutivo delle determinazioni assunte in assenza od impedimento del Presidente, nel più breve tempo possibile e comunque alla prima riunione successiva utile.

Lo Statuto e la normativa interna sono portati a conoscenza dei Destinatari anche tramite canali informatici interni della Fondazione.

## 2.6 Sistema normativo interno

Le risorse della Fondazione operano nel rispetto di un sistema normativo interno che regola i principali ambiti di attività della Fondazione identificando altresì ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nello stesso (redazione, aggiornamento, validazione, approvazione, comunicazione, attuazione e monitoraggio).

In particolare, la Fondazione ha provveduto a disciplinare i seguenti ambiti di attività:

- gestione dell'attività erogativa;
- gestione dei processi di Alta Direzione;
- gestione dei processi esternalizzati;
- gestione dell'attività contabile, amministrativa e fiscale.

Tali normative contengono principi di alto livello finalizzati a garantire il raggiungimento degli obiettivi fondamentali anche in riferimento al sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione approva con apposita deliberazione le norme interne di volta in volta emesse dalla Fondazione stessa e dispone circa la relativa diffusione.

Complessivamente, quindi, il sistema normativo interno adottato dalla Fondazione è volto a regolamentare anche la gestione delle attività sensibili in linea con quanto previsto dal Modello, costituendo l'insieme delle regole da seguire nello svolgimento delle proprie attività.

## 2.7 Controllo di gestione e dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità delle operazioni effettuate nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione della Fondazione prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre alla verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività della Fondazione. Nel dettaglio:

- sono definite in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse - monetarie e non - a disposizione delle singole funzioni e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- sono rilevati gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione allo scopo di analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- attraverso attività di monitoraggio nel continuo, sono intercettate eventuali anomalie di processo, cui seguono gli opportuni approfondimenti e le azioni correttive eventualmente opportune.

Per conseguire tali obiettivi, il processo di pianificazione, debitamente formalizzato, assicura:

- la partecipazione di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, per garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, nonché una adeguata segregazione delle funzioni e il monitoraggio di eventuali scostamenti;
- l'adozione di modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti unità organizzative;
- l'adozione di eventuali piani al fine di identificare la migliore strategia correttiva.

Le attività correlate al controllo di gestione garantiscono la costante verifica circa la coerenza tra gli obiettivi conseguiti, le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione.

Qualora dalle analisi e/o richieste di autorizzazione emergano rilevanti scostamenti dal *budget* non debitamente motivati e qualora l'informazione sia da ritenersi significativa anche con riferimento ai contenuti del D. Lgs. 231/2001, l'unità organizzativa deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare l'Organismo di Vigilanza.

Per ulteriori dettagli relativi alla gestione delle risorse finanziarie e dei *budget* si rimanda alle specifiche Sezioni all'interno della Parte Speciale.

## 2.8 Presidi di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01

Il sistema di controlli preventivi posto in essere dal Gruppo Generali - e applicato dalla Fondazione - è implementato nell'ottica di non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Ciò premesso, nel presente paragrafo sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Detti presidi sono articolati su **tre livelli**:

- **Principi generali di controllo**, ai quali, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso a ciascuna delle attività sensibili identificate, la Fondazione si ispira nel disegno del sistema dei controlli:
  - **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni<sup>1</sup>;
  - **Esistenza di norme e regole formalizzate**: devono esistere disposizioni interne idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
  - **Esistenza di deleghe e procure**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio delle deleghe e procure, coerentemente con quanto previsto dal paragrafo 5 del presente capitolo;
  - **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni/unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
  - **Archiviazione/tenuta dei documenti**: i documenti inerenti le attività della Fondazione devono essere sempre archiviati e conservati a cura della struttura competente e con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non dandone specifica evidenza e consentendone l'accesso soltanto ai soggetti competenti, secondo le normative interne, e agli organi di controllo;

<sup>1</sup> È attribuita al principio la seguente qualificazione: la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

- **Riservatezza:** l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto successivo. È consentito al responsabile della funzione e al soggetto da questi eventualmente delegato. È altresì consentito agli organi e alle funzioni di controllo competenti quali ad esempio i componenti dell'Organo di Controllo e i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ecc.
- **Principi generali di comportamento,** che prevedono disposizioni particolari volte a indirizzare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta rilevante;
- **Presidi specifici di controllo,** finalizzati a prevenire il concretizzarsi delle modalità di attuazione delle fattispecie di reato in ciascuna delle "attività sensibili" mappate e riportate nelle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

Un ulteriore livello di controllo è rappresentato da specifiche normative interne predisposte ed emanate ai fini 231 ed inserite nel sistema normativo dell'ente.

La violazione delle disposizioni inserite in tali norme in quanto richiamate dal Modello, potrà essere sanzionata ai sensi delle previsioni riportate nel successivo Capitolo 4 (Sistema Sanzionatorio).

## 2.9 Piano di diffusione del Modello e formazione

La Fondazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Fondazione è di estendere la diffusione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione in forza di contratti e sui quali la Fondazione sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Il Modello è comunicato formalmente:

- agli Amministratori, al Segretario Generale e all'Organo di Controllo, mediante messa a disposizione anche in occasione delle riunioni di approvazione del Modello stesso o tramite pubblicazione sulla rete intranet;
- al personale della Fondazione mediante la pubblicazione sulla rete intranet;
- ai terzi secondo modalità di volta in volta definite in funzione della tipologia di controparte.

In particolare, è compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere la diffusione del Modello e monitorare tutte le attività di informazione dei Destinatari, anche attraverso la promozione di specifiche iniziative e appositi piani di informazione volti a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV della Fondazione ha il compito di curarne la periodica e costante formazione e di promuovere e monitorare l'implementazione delle iniziative volte a favorirla; lo stesso ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza dei Dipendenti in relazione al Modello.

I principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice di Condotta che ne è parte, sono rappresentati alle risorse della Fondazione attraverso apposite attività formative<sup>2</sup>, a cui è fatto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono sottoposte per approvazione all'OdV mediante predisposizione di specifici piani, implementati dalla Fondazione.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, la Fondazione organizza dei percorsi formativi differenziati sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi e dedicati a specifiche categorie di destinatari: i dipendenti nella loro generalità, i dipendenti che operano in specifiche attività sensibili, l'Organismo di Vigilanza, gli Amministratori, il Segretario Generale, ecc. Le attività formative possono essere erogate tramite corsi *e-learning* e/o in corsi da tenersi in aula/webinar. A completamento delle attività di formazione è prevista la compilazione di questionari per verificarne l'apprendimento. La formazione in aula/webinar è erogata da esperti nelle materie del Decreto.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari, così come individuati al Capitolo 1, par. 5 Destinatari del Modello.

## 3 Organismo di Vigilanza

### 3.1 L'Organismo di Vigilanza di Fondazione Cattolica Verona Ente Filantropico

#### Nomina e composizione

Il D.Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curarne il relativo aggiornamento.

In adozione a quanto previsto dall'art. 6, comma 4-bis, del Decreto, la Fondazione ha stabilito di attribuire all'Organo di Controllo i compiti di Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione in sede di nomina e, successivamente, con

<sup>2</sup> Ad esempio mediante corsi, seminari, ecc.

regolare periodicità, provvede a verificare la sussistenza ed il mantenimento, in capo a ciascuno dei membri dell'OdV, dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità necessari ad adempiere alle funzioni loro attribuite e descritte nel paragrafo successivo.

I componenti dell'Organo di Controllo si impegnano a svolgere le funzioni di OdV loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, all'osservanza del Modello 231, nonché a comunicare tempestivamente agli altri membri dell'OdV e al Presidente del CdA della Fondazione qualsiasi eventuale variazione in ordine alla sussistenza dei requisiti di onorabilità, indipendenza e autonomia di seguito richiamati. La figura di Presidente dell'OdV coincide con quella di Presidente dell'Organo di Controllo. La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dei membri dell'Organo di Controllo.

Al fine di garantire assoluta indipendenza e autonomia nello svolgimento dei propri compiti, è inoltre previsto che l'OdV sia destinatario di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività e si doti di un proprio regolamento interno (di seguito, anche "Regolamento") volto a disciplinare gli aspetti e le modalità di svolgimento dei compiti allo stesso assegnati, ivi inclusa modalità di tenuta e verbalizzazione delle riunioni.

L'OdV agisce in maniera autonoma ed indipendente, sia rispetto all'organo di vertice sia rispetto agli altri Organismi di Vigilanza delle entità del Gruppo Generali (ivi comprese le società controllanti e/o mandanti di servizi conferiti in *outsourcing*), con i quali promuove forme di collaborazione e partecipa a momenti di incontro nei limiti di quanto previsto nei successivi paragrafi e nel rispetto di un rapporto paritetico che esclude qualunque forma di ingerenza nelle rispettive competenze e attività.

### **Requisiti soggettivi di eleggibilità e cause di revoca dell'Organismo di Vigilanza**

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di eleggibilità, i componenti dell'Organo di Controllo, oltre ad essere in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e di indipendenza previsti per gli esponenti aziendali che ricoprono l'incarico di componente dell'Organo di Controllo, non devono essere destinatari di un decreto che dispone il giudizio in corso o aver riportato una sentenza di condanna passata in giudicato, in relazione a un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/01, ovvero non devono aver riportato una sentenza di condanna per qualsiasi ulteriore delitto non colposo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa ostativa al proseguimento dell'incarico, ivi compreso il difetto dei requisiti richiesti per l'incarico, i componenti dell'OdV, sotto la loro piena responsabilità, sono tenuti ad informare immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

La decadenza o la revoca dalla carica di sindaco, anche in conseguenza del venir meno dei predetti requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza in costanza del mandato determina parimenti la decadenza o la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono in qualunque tempo revocabili per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Oltre alla cessazione dall'incarico di membro dell'Organo di Controllo, costituisce giusta causa di revoca dell'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- una comprovata negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto;
- l'assenza ingiustificata a due o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, a seguito di rituale convocazione.

La revoca, disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, comporta automaticamente la decadenza dalla carica di componente dell'Organo di Controllo.

Nel caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Opereranno quindi le regole previste dalla legge e dallo Statuto per l'integrazione dell'Organo di Controllo, con il membro supplente cui spetta l'ingresso nell'Organo stesso; questi andrà ad integrare anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

### **Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV, delibera annualmente l'assegnazione delle risorse economiche e finanziarie ritenute necessarie per lo svolgimento dell'incarico conferito (*budget*).

L'OdV può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse qualora ne ravvisi la necessità nel corso della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti affidatigli, si avvale in via prevalente della collaborazione della funzione *Country Internal Audit* di Generali Italia S.p.A., servendosi della sua competenza e professionalità nell'esercizio dell'attività di vigilanza. Tale scelta consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e di continuità di azione.

L'OdV si avvale altresì del supporto dall'Unità 231 Corporate Criminal Liability di Generali Italia S.p.A., per le attività di aggiornamento del Modello, di vigilanza sull'attuazione del Modello, nonché per l'attività tecnica. Tale Unità, facilita il



coordinamento fra le varie unità organizzative e l'Organismo di Vigilanza, anche in relazione al monitoraggio dei flussi periodici.

L'OdV può, inoltre, avvalersi della collaborazione di risorse di altre unità organizzative della Fondazione o del Gruppo Generali per le attività di vigilanza che richiedono profili professionali con competenze specifiche.

Nell'espletamento delle attività richieste dall'OdV, tutte le risorse impiegate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, avranno dipendenza funzionale dall'Organismo e ad esso risponderanno per le attività assegnate.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti e professionisti esterni il cui compenso sarà corrisposto utilizzando le risorse finanziarie stanziare in *budget*.

## **Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV si è dotato di un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno sono disciplinati i seguenti profili:

- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV;
- l'attività di vigilanza dell'OdV;
- la gestione delle segnalazioni e delle violazioni;
- l'attribuzione delle risorse finanziarie all'OdV.

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento prevede che l'OdV si riunisca orientativamente con periodicità almeno trimestrale e, comunque, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente dell'OdV e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività.

### **3.2 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri funzionali al raggiungimento degli obiettivi del Decreto:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello;
- promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso gli Organi della Fondazione;
- fornire informazioni agli Organi della Fondazione su questioni di comune interesse qualora ne facciano espressa richiesta anche attraverso una formale audizione;
- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting previste dal Modello;
- promuovere il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- elaborare un piano di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito delle attività sensibili identificate;
- assicurare l'attuazione del piano di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività e la conduzione di interventi non pianificati in quanto non programmabili;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- fermo restando quanto previsto nel paragrafo 9 del capitolo 2, definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti, anche con il supporto delle appropriate strutture della Fondazione e delle società del Gruppo Generali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, anche con il supporto delle funzioni di Fondazione e delle società del Gruppo Generali competenti;
- garantire un'efficace attuazione del sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di tutte le segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, assicurando la tutela e la riservatezza del segnalante;
- esaminare e valutare le informazioni e le segnalazioni ricevute in relazione all'efficacia e al rispetto del Modello, delle norme interne, nonché relative a potenziali comportamenti illeciti;
- assicurare – ove necessario, dandone impulso – l'avvio dell'attività di indagine, anche avvalendosi del supporto delle strutture interne competenti, finalizzate ad accertare eventuali violazioni del Modello, delle norme interne, a fronte di eventuali segnalazioni ricevute e ogniqualvolta lo ritenga necessario in funzione delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie attività di vigilanza;
- assicurare che, all'esito di tali attività di indagine, le strutture interne e/o gli organi competenti avviano i conseguenti provvedimenti nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili delle violazioni accertate, in coerenza con quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello;
- verificare l'idoneità e la corretta attuazione del sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dall'Ente con il presente

Modello (cfr. infra);

- fornire il necessario supporto informativo agli organi od autorità ispettivi che ne facciano richiesta.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, nell'espletamento dei compiti che gli sono demandati, può, senza preventiva autorizzazione e senza alcun preavviso, a titolo esemplificativo:

- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello o comunque ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- monitorare i comportamenti dell'Ente, anche mediante controlli a campione sugli atti ed i processi operativi;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività di Fondazione o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- acquisire informazioni ed accedere a documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della Fondazione, nonché richiedere che qualunque dipendente, Consigliere o esponente dell'Organo di Controllo, fornisca tempestivamente le informazioni, i dati o le notizie richiestegli per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative;
- disporre delle risorse finanziarie necessarie al corretto svolgimento dei propri compiti.

Anche nel rispetto di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, i vari Organismi delle entità del Gruppo Generali, nel pieno rispetto della propria autonomia e indipendenza, possono attivare delle forme di collaborazione correlate principalmente ai seguenti aspetti:

- processi trasversali a più Società/Enti del Gruppo-outsourcing infragruppo;
- specifiche esigenze in relazione alle attività di vigilanza;
- condivisione meeting annuale di coordinamento tra i vari Organismi di Vigilanza delle società appartenenti al Gruppo Generali.

Infine, per garantire un efficace ed efficiente coordinamento tra gli OdV del Gruppo Generali e della Fondazione, è istituito, con cadenza almeno annuale, un momento di condivisione tra gli Organismi avente ad oggetto:

- le "Macro-questioni" di interesse comune sull'elaborazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (es. modalità di esecuzione del risk assessment, definizione di impostazioni comuni riguardo agli approcci operativi, condivisione di *best practice*, definizione modalità e piani di formazione);
- l'aggiornamento dei Modelli in considerazione delle novità normative e degli orientamenti giurisprudenziali; la metodologia per l'esecuzione delle attività di verifica;
- le questioni generali emerse nelle attività di vigilanza che hanno suggerito necessità di rafforzamento dei presidi su attività sensibili di interesse comune.

### 3.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede l'obbligo dell'invio di specifici flussi informativi all'OdV quale presupposto per un'efficace e costante attività di vigilanza in relazione all'adeguatezza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione.

L'OdV deve essere opportunamente informato da tutti i soggetti di Fondazione, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza vengono disciplinati dalla normativa interna in materia di "Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", che riepiloga tutti i flussi informativi verso l'OdV descrivendone anche le relative modalità di trasmissione.

In particolare, i flussi informativi verso l'OdV sono articolati in:

- flussi informativi pre-definiti dal Modello, suddivisi in:
  - flussi informativi ad evento, costituiti da informazioni particolarmente rilevanti e significative rispetto al Modello di Organizzazione e Gestione che, proprio per la loro natura, devono essere inviate tempestivamente all'OdV;
  - flussi informativi periodici, relativi alle attività sensibili e ai processi loro riferibili, che devono essere trasmessi all'OdV dalle unità organizzative secondo le tempistiche da quest'ultimo stabilite;
- flussi informativi su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall'OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello della Fondazione.

I Responsabili delle unità organizzative sono poi tenuti alla compilazione periodica di un template (c.d. "Scheda di Evidenza"), da trasmettere all'Organismo di Vigilanza, contenente la dichiarazione periodica di rispetto del Modello per l'area di riferimento nonché ulteriori specifiche informazioni in relazione alle attività a rischio gestite dalla Funzione. I flussi

informativi sono poi alimentati anche attraverso l'audizione diretta dei Responsabili.

L'Unità "231 Corporate Criminal Liability" supporta l'Organismo di Vigilanza e le Funzioni interessate nella gestione e nella raccolta dei flussi informativi previsti.

### **3.4 Il sistema delle Segnalazioni - Whistleblowing**

Oltre agli obblighi informativi sopra descritti, tutti i Destinatari del Modello (cfr. paragrafo successivo) devono, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 come modificato dal D. Lgs. 24/2023<sup>3</sup>, segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01, anche qualora comportino la violazione del diritto dell'Unione Europea;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice di Condotta;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la Fondazione alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

L'obbligo di segnalazione rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il corretto adempimento di tale obbligo da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il Segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ovvero nel caso di accertata responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate in conformità alla relativa norma interna in materia di Whistleblowing.

Si precisa inoltre che, in tale contesto, chiunque venga a conoscenza dei medesimi fatti sopra indicati, avrà facoltà di segnalarli alla Fondazione, nonché all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni della vigente normativa e con le medesime garanzie previste per il segnalante, per i soggetti/Enti ad esso collegati o che lo supportano nel processo di segnalazione (c.d. Facilitatori) nonché nella persona coinvolta e delle altre persone comunque menzionate nella segnalazione, ai sensi di quanto previsto dal citato Decreto.

Tutti i soggetti (Destinatari ed altri soggetti individuati dalla normativa vigente) che intendono effettuare una "Segnalazione" ("Segnalanti") possono scegliere se effettuarla in forma anonima o personalmente, fermo restando che quest'ultima modalità renderebbe più agevole l'attività di indagine che fa seguito alla segnalazione.

Si precisa che è preferibile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire alla Fondazione di gestirla; in particolare, le segnalazioni dovranno chiarire:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nonché indicare altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Quanto alle modalità di trasmissione, si precisa che i "Segnalanti" possono inviare "Segnalazione" scritta da trasmettere all'OdV mediante i seguenti canali:

- casella di posta elettronica dedicata: [OrganismodiVigilanza.Fondazione@generali.com](mailto:OrganismodiVigilanza.Fondazione@generali.com)
- indirizzo: Fondazione Cattolica Verona, Via Adua, 6 – 37121 Verona - all'attenzione del Presidente dell'OdV.

Il Segnalante può effettuare la segnalazione anche in forma orale mediante:

- un canale telefonico dedicato (+39) 045.8083250;
- un sistema di messaggistica vocale, di cui viene messo a disposizione il numero, allo scopo di fissare un incontro diretto col responsabile del canale su richiesta del Segnalante.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

Tutti i sopra citati canali messi a disposizione dalla Fondazione per le segnalazioni sono indicati nel sito internet.

---

<sup>3</sup> Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Tutte le segnalazioni comunque pervenute secondo le modalità descritte nel presente paragrafo saranno gestite e trattate nel rispetto delle tempistiche, delle garanzie e delle tutele previste dalla vigente normativa.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tutte le segnalazioni ricevute dando corso, ove necessario, ai conseguenti accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la fondatezza e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione. Nell'esercizio delle attività di verifica il medesimo OdV del canale potrà agire con il supporto operativo di strutture interne alle società del Gruppo Generali dedicate alla gestione delle segnalazioni.

È prevista l'applicazione di idonee sanzioni disciplinari (v. paragrafo 4.1) anche relativamente alle violazioni dell'obbligo della riservatezza come sopra delineato.

La Fondazione, come previsto dal D. Lgs. 24/2023, si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto Segnalante dall'applicazione - per motivi collegati alla segnalazione - di misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari idonee come descritte nel paragrafo 4.1.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare vigente (cfr. par. 4), il Segnalante sarà soggetto all'applicazione di una sanzione adeguata, tra quelle ivi identificate, nel rispetto delle garanzie previste dalla vigente normativa, in caso di accertamento con sentenza - anche non definitiva di primo grado - della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

In ogni caso, per l'applicazione delle sanzioni disciplinari l'Organismo di Vigilanza coinvolgerà le competenti strutture interne della Fondazione per la gestione delle azioni conseguenti, secondo la normativa interna in materia di Whistleblowing e nel rispetto della normativa applicabile.

### **3.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere un'adeguata attività di *reporting*, periodica o *ad hoc*, affinché il Consiglio di Amministrazione o l'Organo di Controllo possano adottare le conseguenti decisioni.

Con particolare riguardo ai flussi informativi c.d. periodici, è previsto che l'Organismo di Vigilanza predisponga, con periodicità almeno semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione riguardante eventuali segnalazioni pervenute, eventuali proposte di adeguamenti o aggiornamento del Modello, eventuali violazioni accertate del Modello e proposte di sanzioni, il piano delle verifiche per l'esercizio successivo e lo stato di attuazione del Modello, con riferimento agli esiti dell'attività di verifica espletata.

Infine, l'OdV incontra, con periodicità almeno annuale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione per relazionarlo su tematiche di rilevanza emerse nello svolgimento delle attività demandate all'Organismo.

Attuando ed attivando i c.d. flussi informativi *ad hoc*, l'Organismo di Vigilanza, indipendentemente dai flussi periodici, è tenuto a presentare immediatamente al Consiglio di Amministrazione una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie o che richiedano interventi urgenti (ad esempio violazioni di aspetti rilevanti del Modello, ecc.) ovvero a richiedere di essere ascoltato dal Consiglio di Amministrazione.

Ogni informazione, segnalazione, *report* e relazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo e/o informatico, ad accesso riservato.

## **4 Sistema Sanzionatorio**

### **4.1 Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza attenuante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto.

Il sistema sanzionatorio deve essere ispirato al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare, secondo un criterio di gradualità della sanzione in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Il funzionamento e l'effettività del sistema sanzionatorio è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale in tale ambito vigila sulle attività inerenti all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

## **4.2 Illeciti disciplinari e misure sanzionatorie**

### **Misure nei confronti dei dipendenti**

I dipendenti della Fondazione sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione da parte dei dipendenti della Fondazione delle singole norme interne, disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello ed al CCNL applicabile.

La normativa interna rilevante della Fondazione, citata anche all'interno del Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, è comunicata a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione e formazione previsti nel paragrafo 9 del Capitolo 2 ed è vincolante per tutti i dipendenti della Fondazione.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene promossa un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

In particolare, ai sensi delle normative applicabili, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente l'addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all'autore, su valutazione della struttura organizzativa competente, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Fondazione, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente per gli aspetti significativi anche ai fini del Decreto:

- Rimprovero verbale. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello<sup>4</sup>, o adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione;
- Biasimo inflitto per iscritto. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a dieci giorni. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Fondazione, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nella violazione delle procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'ambito delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Fondazione stessa a rischi di sanzioni amministrative o interdittive;
- Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto o che determini la concreta applicazione a carico della Fondazione delle relative misure; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Fondazione;
- Risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, o che determini la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal Decreto, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nel violare le procedure interne previste dal Modello, o che, adottando, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Fondazione. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

È inteso che sono seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetta:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione

<sup>4</sup> Ad esempio, che non osservi le procedure interne, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.

dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della Fondazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante e in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave nonché in caso di accertata responsabilità penale del Segnalante.

Per misura ritorsiva ai sensi del D. Lgs. 24/2023 è da ritenersi *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

### **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, la Fondazione provvede ad irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

Nel caso in cui la violazione del Modello e/o della normativa interna richiamata dallo stesso da parte del dirigente sia di gravità tale da far venire meno il rapporto di fiducia con la Fondazione, la sanzione può essere individuata anche nel licenziamento per giusta causa.

È inoltre previsto che qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante venga proporzionalmente sanzionata. Le sanzioni sono applicate anche nel caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante e in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave e in caso di accertata responsabilità penale del Segnalante.

È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito.

### **Misure nei confronti di altri Destinatari**

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati previsti dal Decreto da parte delle controparti terze con le quali la Fondazione intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner, ecc.), viene sanzionata secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. L'irrogazione di sanzioni può comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

## **5 Aggiornamento ed adeguamento del Modello**

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sovrintendere all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello, qualora le circostanze lo rendano necessario e, in ogni caso, ogni qualvolta vi siano sollecitazioni dell'OdV in tal senso.

Lo stesso affida all'Unità 231 Corporate Criminal Liability di Generali Italia S.p.A. la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento della normativa rilevante in relazione allo stesso.

Al fine di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, si dovrà procedere ad aggiornamenti o adeguamenti "sostanziali" dello stesso in occasione di eventi quali, a titolo esemplificativo:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- eventuali modifiche negli orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente in materia;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Fondazione;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale della Fondazione.

Le modifiche e le integrazioni a carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale, pertanto, conserva i compiti ed i poteri meglio precisati nel paragrafo 2 del Capitolo 3 in merito alla promozione e monitoraggio del costante aggiornamento del Modello.

Per quanto attiene, invece, alle modifiche o alle integrazioni al Modello, di natura non sostanziale (e.g. modifica della normativa interna esistente allorché la stessa non comporti significative variazioni sul sistema di controllo, cambiamenti formali alla struttura organizzativa/funzionale) esse sono demandate all'Unità 231 Corporate Criminal Liability di Generali Italia S.p.A. che è tenuta ad informarne tempestivamente il Consiglio di Amministrazione.

Si precisa da ultimo che la normativa interna rilevante nella quale sono contenute le misure di controllo di cui si compone il sistema di prevenzione adottato dalla Fondazione per le finalità di cui al D.lgs. 231/01, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione.

## PARTE SPECIALE

### Premessa

La presente Parte Speciale costituisce parte integrante del Modello di cui Fondazione CattolicaVerona - Ente Filantropico si è dotata al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D. Lgs. 231/01 (di seguito, in breve anche "Decreto").

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la Fondazione, attraverso un processo di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto in cui opera ha identificato le attività sensibili, nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Fondazione ha dunque formulato dei principi generali di comportamento e dei presidi generali di controllo applicabili a tutte le attività "sensibili" e dei presidi specifici di controllo per ciascuna delle attività a rischio identificate.

La presente Parte Speciale è volta a disciplinare i comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente Modello così come indicato nella Parte Generale dello stesso e, nello specifico, ha lo scopo di:

- **evidenziare** le misure di controllo essenziali alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, recepite nelle procedure operative e prassi interne, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- **fornire** all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

### Guida alla lettura della Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse Sezioni per ciascuna famiglia di reato considerata rilevante per l'Ente. I reati previsti dal Decreto e ritenuti potenzialmente rilevanti per la Fondazione sono stati individuati sulla base dell'attività di *Risk Self Assessment* tenendo anche in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione e i processi che caratterizzano l'Ente.

A tal fine, ciascuna Sezione della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli reati richiamati dal Decreto;
- l'individuazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati oggetto della Sezione nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- i principi generali di comportamento ai quali i Destinatari del Modello dovranno ispirarsi;
- i presidi specifici di controllo (cd. "controlli preventivi") associati alle funzioni coinvolte per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati.

Nel dettaglio, le Sezioni della Parte Speciale sono:

- Sezione **A**, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) e reati di Corruzione tra Privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter del Decreto);
- Sezione **B**, relativa ai delitti informatici (art. 24-bis del Decreto) e ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1 del Decreto);
- Sezione **C**, relativa ai delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e ai reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 Marzo 2006 n. 146);
- Sezione **D**, relativa ai 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);
- Sezione **E**, relativa ai reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Sezione **F**, relativa ai reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Sezione **G**, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) e i delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico



(art. 25-quater del Decreto);

- Sezione **H**, relativa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Sezione **I**, relativa ai reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Sezione **J**, relativa ai reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Sezione **K**, relativa all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto), nonché ai delitti contro la personalità individuale, compreso il reato di cui all'art. 603-bis c.p.: "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 25-quinquies del Decreto) e l'art. 604-bis c.p.: "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa";
- Sezione **L**, relativa ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Sezione **M**, relativa ai delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto).

Le Sezioni presentano una struttura omogenea, che risulta articolata in 5 paragrafi che alternano parti descrittive e tabelle riassuntive:

- I. Reati rilevanti per la Fondazione
- II. Individuazione delle attività sensibili;
- III. Principi generali di comportamento;
- IV. Presidi specifici di controllo;
- V. Ulteriori Presidi di Controllo.

Il paragrafo **I. Reati rilevanti per l'Ente** riporta e descrive i reati considerati applicabili alla Fondazione sulla base degli esiti dell'attività di *Risk Self Assessment* avendo a riferimento le diverse categorie di reato presupposto indicate dal Decreto.

Il paragrafo **II. Individuazione delle attività sensibili** analizza le attività sensibili che, a seguito dell'attività di *Risk Self Assessment* condotta, sono state considerate potenzialmente a rischio di commissione dei reati di cui al paragrafo I. In particolare, sono indicati gli ambiti, i processi e le strutture organizzative considerate "a rischio" in relazione ai reati in oggetto. Il lettore potrà quindi consultare una tabella riportante alcune fondamentali informazioni in riferimento alle suddette attività. Di seguito alcune indicazioni per leggere ed interpretare al meglio la tabella citata:

ID	Descrizione attività sensibile	Funzioni coinvolte	Outsourcing	Reati rilevanti verso la PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Esempi di potenziali comportamenti illeciti per reati verso la PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Esempi di potenziali comportamenti illeciti per reati di CORRUZIONE TRA PRIVATI <sup>5</sup>
12	Approvazione delle richieste di erogazione liberali	Segretario Generale: - Progetti erogativi, bandi, micro - Supporto al coordinamento progetti		1) Attività strumentale al compimento di uno dei reati di: • Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione • Art. 319 c.p. Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio • Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari • Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità • Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio • Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione • Artt. 314, 314-bis, 316, 322-bis c.p. Peculato ed indebita destinazione di denaro o cose mobili in concorso con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio italiani, nonché peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri • Art. 346 bis Traffico di influenze illecite	1) Approvazione di elargizioni per il finanziamento di progetti privi dei requisiti richiesti quale forma di utilità in favore di Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio o soggetti vicini o a loro graditi.	1) Approvazione di elargizioni per il finanziamento di progetti privi dei requisiti richiesti quale forma di utilità in favore di esponenti di Enti privati o soggetti vicini o a loro graditi.

Esemplificativo

Numero che identifica univocamente l'attività sensibile in tutte le sezioni della Parte Speciale

Descrizione dell'attività sensibile a rischio

Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento dell'attività sensibile in oggetto. Il lettore può servirsene per individuare le attività della sua funzione presenti nella sezione che sta consultando

In questa colonna vengono indicate la/le Società verso cui è presente un'esternalizzazione parziale o totale dell'attività sensibile (l'esternalizzazione totale viene evidenziata in grigio)

Questa colonna riporta i reati la cui commissione è stata valutata ipoteticamente possibile nello svolgimento delle attività sensibili in oggetto

In questa colonna il lettore può consultare gli esempi di commissione dei reati, ipotizzati al fine di rappresentare alcune possibili condotte illecite che il destinatario deve astenersi dal porre in essere

Il paragrafo **III. Principi generali di comportamento** è volto ad illustrare gli obblighi ed i divieti che, in linea generale e fermo restando quanto indicato nel Codice di Condotta di Gruppo e nelle procedure operative, i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle attività sensibili della Sezione di Parte Speciale in consultazione.

Al paragrafo **IV. Presidi specifici di controllo per le attività sensibili** i Destinatari potranno consultare un'ulteriore tabella, in cui sono riportati i presidi specifici di controllo (e.g. i Protocolli interni) per ciascuna delle attività succitate. Le

attività sensibili completamente esternalizzate non sono riportate in questa tabella, in quanto ciascun *outsourcer* ha definito internamente la propria normativa interna rilevante e le altre procedure.

**Esemplificativo**

ID	Descrizione attività sensibile	Funzioni coinvolte	Outsourcing	Presidi specifici di controllo	
				Normativa interna rilevante	Altra normativa interna
12	Approvazione delle richieste di erogazioni liberali	Segretario Generale: - Progetti erogativi, bandi, micro - Supporto al coordinamento progetti		- Protocollo per la gestione dell'attività erogativa	- Statuto - Codice di Condotta

Numero che identifica univocamente l'attività sensibile in tutte le sezioni della Parte Speciale

Descrizione dell'attività sensibile a rischio

Funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento dell'attività sensibile in oggetto. Il lettore può servirsene per individuare le attività della sua funzione presenti nella sezione che sta consultando

In questa colonna vengono indicate la/le Società verso cui è presente un'esternalizzazione parziale o totale dell'attività sensibile

Descrizione dei presidi specifici di controllo: il lettore può servirsene di questa colonna per individuare la normativa interna e le altre procedure interne a cui si deve attenere nello svolgimento delle attività sensibili

Il paragrafo **V. Ulteriori presidi di controllo** illustra ulteriori presidi di controllo ai quali i destinatari del Modello devono attenersi nello svolgimento delle attività sensibili (e.g. prassi operative non formalizzate in documenti, blocchi a sistema, ecc.).

Da segnalare infine che in alcune Sezioni sono presenti paragrafi, ulteriori rispetto a quelli sopra elencati, legati alle specificità delle singole famiglie di reati. A titolo di esempio la Sezione A (reati contro la Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati) è introdotta da una breve illustrazione di alcuni concetti chiave in merito alla Pubblica Amministrazione (definizione di pubblico servizio, pubblico ufficiale ecc.), mentre la Sezione F (reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro) riporta un approccio in parte diverso da quello utilizzato per disciplinare le altre forme di rischio reato: tale diversità è imposta dal fatto che il settore in esame è contraddistinto dalla presenza di una fitta rete di disposizioni normative, che abbracciano sia i meccanismi di individuazione delle posizioni di garanzia, sia la tipologia e i contenuti dei presidi cautelari. La specialità del contesto normativo ha reso dunque necessaria la costruzione di una specifica struttura, che non sarà oggetto della presente guida.