

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 22 novembre 2023

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX d. lgs. n. 231/01

Parte Generale

Indice

Premesse.....	3
1 Definizioni.....	3
2 La Fondazione Cassa di Risparmio di Parma e Monte di Credito su Pegno di Busseto	3
3 La Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	5
3.1 Codice Etico.....	6
Sezione 1 - Il contesto normativo di riferimento.....	6
4 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e relative sanzioni.....	6
5 Condizioni di esclusione della responsabilità.....	8
6 I reati presupposti.....	10
Sezione 2 – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione.....	10
7 Le finalità del Modello, processo di predisposizione e aggiornamento e mappatura delle aree sensibili.....	10
8 L'Organismo di Vigilanza.....	12
8.1 Reporting dell'OdV.....	14
8.2 Flussi informativi verso OdV.....	14
a) flussi informativi ad hoc (ad evento).....	15
b) informativa costante (comunicazioni periodiche).....	15
c) Segnalazione ai sensi dell'art. 6 comma -bis del Decreto e del D.Lgs. n.24/2023 (c.d. <i>Whistleblowing</i>).....	16
9 Formazioni, informazione e diffusione del Modello.....	18
10 Sistema disciplinare.....	18
10 Allegati.....	21

Premesse

1- Definizioni

Ai fini di una più corretta e compiuta lettura del presente Modello Organizzativo e di Gestione ex Decreto Legislativo n. 231 del 2001, si propongono le seguenti definizioni:

Fondazione: è la Fondazione Cassa di Risparmio di Parma e Monte di Credito su Pegno di Busseto.

Decreto: è il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Destinatari: sono i soggetti cui è rivolto il Modello.

Ente: come tale si intendono le persone giuridiche e le associazioni anche senza personalità giuridica.

Modello o Modello 231 o Mog: è l'insieme di principi di comportamento e di protocolli adottati al fine di prevenire i reati, come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto.

OdV: è l'Organismo di Vigilanza e di Controllo previsto dall'art. 6 del Decreto al quale è demandato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza nonché di curarne l'eventuale aggiornamento.

Protocollo: è la procedura specifica per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nel processo aziendale.

Sistema 231: è costituito dal Modello (parte generale e parte speciale) e dai relativi allegati, dalla Mappatura delle aree sensibili e dei connessi rischi, dal Codice Etico, dal regolamento dell'OdV, nonché dal sistema di poteri e deleghe ed i protocolli / procedure adottati dalla Fondazione, nel contenuto che avranno nel corso del tempo.

Whistleblower: è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni del modello 231, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2- La Fondazione Cassa Di Risparmio Di Parma e Monte di Credito su Pegno di Busseto

La Fondazione Cassa di Risparmio di Parma e Monte di Credito su Pegno di Busseto (di seguito "Fondazione") è una fondazione filantropica di origine bancaria, con piena autonomia statutaria e gestionale. È una persona giuridica di natura privata senza scopo di lucro, espressione istituzionale delle libertà sociali costituzionalmente garantite.

La Fondazione indirizza la propria azione prevalentemente nel territorio della Provincia di Parma, dando così ideale continuazione all'attività di "beneficenza e promozione del

territorio" istituzionalmente svolta, per quasi un secolo e mezzo, dalla Cassa di Risparmio di Parma. La Fondazione, infatti, è nata con tale scopo nel momento in cui la Cassa di Risparmio di Parma (per disposto della Legge n. 218/90) ha assunto la forma giuridica di società per azioni.

La Fondazione persegue finalità di utilità sociale operando nei settori rilevanti¹ per "accrescere il benessere sociale della comunità parmense" attraverso l'erogazione di risorse finanziarie, secondo i principi di sussidiarietà e solidarietà. Realizza la propria missione operando sotto un duplice profilo: da una parte attuando e sviluppando una progettualità propria, dall'altra erogando contributi a fondo perduto per sostenere i progetti presentati da enti pubblici o privati senza scopo di lucro, ritenuti meritevoli all'esito di un'apposita selezione/valutazione.

La Fondazione è regolata dalla legge 23 dicembre 1998, n. 461, dal d. lgs. 17 maggio 1999, n. 153, dallo Statuto, definito in aderenza ai Contenuti della Carta delle Fondazioni adottata da ACRI e dal Protocollo d'intesa sottoscritto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze il 22 aprile 2015, e, in quanto compatibili, dalle disposizioni del Codice Civile. Lo Statuto della Fondazione, approvato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze il 22 dicembre 2015, individua gli scopi istituzionali della medesima, determina la composizione dei suoi Organi, ne regola l'attività operativa e le funzioni.

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

- *Presidente*: viene nominato dal Consiglio Generale e dura in carica quattro anni. Ha la legale rappresentanza della Fondazione, presiede le adunanze, stabilisce l'ordine del giorno e dirige i lavori del Consiglio Generale (senza diritto di voto) e del Consiglio di Amministrazione; inoltre, il Presidente svolge funzioni di ordinaria amministrazione e assume, nell'interesse della Fondazione, qualsiasi provvedimento che egli reputi opportuno ove ne ricorrano motivi di urgenza e ne riferisce, senza indugio, all'organo competente al fine di ottenerne la ratifica;
- *Consiglio Generale*: è composto da soggetti designati dalle istituzioni locali indicate al punto 3 dell'art. 16 dello Statuto. Il Consiglio rimane in carica per quattro anni e, in quanto organo di indirizzo della Fondazione, definisce le priorità e gli obiettivi della stessa verificandone i risultati. Al Consiglio Generale è attribuito il potere di nomina e revoca i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

¹ Ai sensi del d.lgs. n. 153/1999, le fondazioni di origine bancaria individuano i propri settori rilevanti ogni tre anni nell'ambito dei settori ammessi dalla normativa stessa.

- *Consiglio di Amministrazione*: è nominato dal Consiglio Generale di cui ne fa parte di diritto il Presidente. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica 3 anni e gli sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelli espressamente riservati dallo Statuto al Consiglio Generale;
- *Collegio Sindacale*: è l'organo di controllo della Fondazione ed è nominato dal Consiglio Generale. Il Collegio Sindacale dura in carica 3 anni ed esercita le funzioni indicate nelle disposizioni di cui all'art. 2403, comma 1, del codice civile. Allo stesso si applicano, inoltre, in quanto compatibili le disposizioni di cui agli articoli da 2403-bis a 2407 del codice civile.

Le cariche di componente del Consiglio Generale, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono incompatibili tra loro, ad eccezione del Presidente.

Oltre agli organi sopra elencanti, lo Statuto prevede che le funzioni di coordinamento funzionale e organizzativo dell'attività della Fondazione possano essere affidate ad un Direttore Generale. In caso di sua assenza o impedimento, tali funzioni sono svolte dal Vice Direttore Generale.

Il Direttore Generale interviene, altresì, alle adunanze del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio Generale e di eventuali Commissioni consultive o di studio, con funzioni propositive e consultive, redigendo i relativi verbali.

Il Consiglio Generale ed il Consiglio di Amministrazione possono istituire commissioni consultive o di studio, sia temporanee che permanenti, determinandone i poteri, i compiti, la durata ed il numero dei componenti, comunque sempre in numero dispari.

La struttura organizzativa della Fondazione, dettagliatamente illustrata nella Parte Speciale del presente Modello, si articola in aree e uffici a cui si affianca una funzione di *staff*.

3- La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello" o il "Modello 231") della Fondazione, adottato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (d'ora in poi anche "Decreto").

Il Modello consta di una parte generale suddivisa in 2 sezioni di cui la prima (Sezione 1) volta ad illustrare il contenuto e le previsioni del Decreto e la seconda (Sezione 2) finalizzata a dettagliare i contenuti del Modello stesso. Completa il Modello 231 la parte speciale che raccoglie i "Protocolli" nei quali sono delineate regole comportamentali e responsabilità nell'ambito delle singole attività, individuate come sensibili, ex Decreto,

all'interno dell'organizzazione della Fondazione.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi "OdV"), alla formazione del personale e diffusione del Modello 231, al sistema disciplinare e alle misure adottate in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La Parte Speciale individua e descrive i protocolli e le procedure adottate dalla Fondazione.

I principi di comportamento ivi elencati si applicano a tutti i Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nei processi e nelle attività indicate nella mappa delle aree di rischio abbinata al presente Modello.

Essi inoltre, integrano e non sostituiscono, i principi previsti nel Codice Etico.

Si precisa inoltre, che la Fondazione svolge un continuo monitoraggio per garantire l'adeguatezza del Modello nel tempo e l'attualità della Parte Speciale rispetto ad eventuali cambiamenti significativi nel settore di attività, della struttura organizzativa o dei processi adottati dalla Fondazione.

3.1– Il Codice Etico

Il Codice Etico della Fondazione, adottato con delibera del Consiglio Generale, esplicita l'insieme dei valori e di principi generali di comportamento riconosciuti e condivisi dalla Fondazione; esprime i principi deontologici a cui si ispira quest'ultima nel perseguimento dei propri obiettivi. È uno strumento differente, per natura, funzione e contenuti dal presente Modello di cui ne è un fondamento essenziale in quanto le disposizioni contenute in quest'ultimo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel Codice, formando insieme, un corpo sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza.

Sezione 1 – Il contesto normativo di riferimento

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

Con il Decreto - rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'Ente

per la commissione di reati e di illeciti amministrativi da parte di soggetti funzionalmente legati ad esso, allorchando le medesime condotte illecite comportino un vantaggio o, comunque, un beneficio per l'Ente stesso. Tale responsabilità è personale e autonoma dell'Ente, distinta da quella della persona fisica autrice materiale del reato.

Si tratta di una responsabilità che, sebbene formalmente definita amministrativa e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale in quanto, in prevalenza consegue alla commissione di reati² ed è accertata attraverso un procedimento di natura penale³.

Alla commissione di uno dei reati o degli illeciti amministrativi espressamente individuati nel Decreto (nel prosieguo "Reati Presupposti" o, al singolare, "Reato Presupposto") gli Enti possono essere considerati responsabili se lo stesso è stato realizzato nel loro "interesse" o "vantaggio".

L'"interesse" si configura quando la condotta illecita è realizzata con l'intento di determinare un beneficio per l'Ente, indipendentemente dall'effettivo conseguimento dell'obiettivo. Il "vantaggio" si realizza quando l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l'Ente, gli abbia fatto conseguire un beneficio, sia esso di tipo economico o meno. Ne consegue che qualora si sia determinato un vantaggio esclusivo per chi realizza l'illecito nessuna responsabilità potrà configurarsi in capo all'Ente.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche all'ipotesi del tentativo. Ovvero nel caso in cui siano posti in essere atti idonei e diretti, in modo inequivoco, a commettere uno dei Reati Presupposto.

Ulteriore presupposto per l'applicabilità del Decreto è che il Reato Presupposto sia compiuto da un soggetto qualificato, ovvero:

- da persone fisiche che rivestono una funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo degli stessi (c.d. "Soggetti Apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. "Soggetti Sottoposti").

L'apparato sanzionatorio a carico dell'Ente prevede misure particolarmente afflittive quali sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna. Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nell'interdizione

² Oltre che per illeciti amministrativi ai sensi della legge n. 62/2005.

³ Ne fanno eccezione i soli illeciti amministrativi degli abusi di mercato che sono accertati dalla Consob.

dall'esercizio dell'attività, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi, nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Si precisa che nei casi in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività dell'Ente, in luogo di tale sanzione, può essere disposta la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per una durata pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata (commissariamento). In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia adottato comportamenti cosiddetti di "ravvedimento operoso" (ovvero risarcimento o riparazione del danno, eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato, messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, del profitto del reato, eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di Reati Presupposto). Qualora si possa configurare una situazione di "ravvedimento operoso", anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

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

5- Condizioni di esclusione della responsabilità

Il Decreto prevede, agli artt. 6 e 7, una specifica condizione di esclusione della responsabilità amministrativa qualora sia in grado di provare che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello 231, e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i Modello;

- non vi è stata l'omessa ovvero l'insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La mera adozione di un Modello 231 non determina l'esonero della responsabilità dell'Ente. Affinché ciò possa avvenire è richiesto che questo abbia i caratteri della concreta e specifica efficacia, nonché quello dell'effettività infatti, l'art. 6 comma 2 del Decreto richiede, per una corretta implementazione del Modello i seguenti elementi:

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

Alla luce di quanto sopra esposto, si può concludere che il legislatore ha rifiutato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione del Modello;
- l'idoneità del Modello 231 a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo (OdV) del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231;
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

La Fondazione, nella predisposizione del presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, al documento di approfondimento per le fondazioni sul D. Lgs. 231/2001 emanato dall'ACRI nel marzo del 2008 nonché, per quanto attiene la specifica tematica del Whistleblowing, alle Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali adottate da Anac il 12 luglio 2023.

Linee Guida di Confindustria, per una adeguata costruzione del Modello 231 richiedono,

tra l'altro:

- l'individuazione delle aree di rischio, ovvero delle aree/settori dell'Ente nei quali sia possibile la realizzazione dei Reati Presupposto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo, ovvero, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Ne consegue che le componenti del sistema di controllo devono conformarsi ai principi di:
 - ❖ verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - ❖ separazione delle funzioni;
 - ❖ documentazione dei controlli;

Inoltre, viene richiesto:

- l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- l'individuazione dei requisiti dell'OdV che deve essere dotato di 1) autonomia e indipendenza nonché 2) di professionalità e continuità di azione. I compiti propri dell'OdV possono essere attribuiti sia a funzioni interne che a soggetti esterni; potendo avere una composizione sia monocratica che collegiale;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

6– I Reati presupposto

Il catalogo dei Reati originariamente previsto dal Decreto è stato, nel tempo, progressivamente ampliato. L'elenco completo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del Decreto, con l'indicazione del riferimento normativo delle singole è contenuto nell'allegato 1.

Sezione II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione

7 – Le finalità del Modello, il processo di predisposizione e aggiornamento e la mappatura delle aree sensibili di attività

La Fondazione ha adottato uno specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, al fine di assicurare che tutti coloro che operano per conto e/o nell'interesse della Fondazione stessa tengano un comportamento conforme alla normativa e coerente con i principi di correttezza e trasparenza nella conduzione delle

attività istituzionali a cui essa si ispira.

In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, la Fondazione intende perseguire le seguenti finalità:

- integrare il sistema che presiede alla gestione e al controllo della Fondazione;
- definire un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo del rischio della commissione dei Reati Presupposto;
- informare e formare i Destinatari del Modello in merito all'esistenza del suddetto sistema affinché la loro condotta sia conforme ad esso;
- sensibilizzare tutti coloro che operano per conto della Fondazione o, comunque, nel suo interesse sul fatto che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello, saranno passibili di conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative;
- consentire alla Fondazione, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

Sono Destinatari del presente Modello (di seguito "Destinatari") e, in quanto tali, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, sono tenuti alla sua conoscenza e al suo rispetto, tutti i componenti degli organi di governance (ovvero di tutti gli organi statutari) e tutti i dipendenti della Fondazione (ivi compresi, a mero titolo esemplificativo stagisti, tirocinanti ecc).

Gli enti beneficiari di contributi, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, i partner, tutti coloro che operano nell'interesse della Fondazione sono tenuti al rispetto dei principi e delle regole di condotta prescritti dal presente Modello, in forza delle apposite clausole contrattuali sottoscritte nell'ambito dei singoli rapporti.

La Fondazione garantisce l'aggiornamento e l'attuazione del Modello, attraverso la verifica periodica delle aree esposte a rischio di commissione dei reati presupposto, l'adeguamento all'aggiornamento normativo e l'analisi del contesto dell'Ente con il supporto dell'OdV.

Sia nella fase iniziale di predisposizione del Modello, sia in quelle successive di aggiornamento, si è proceduto per step successivi alla:

- mappatura delle attività sensibili;
- identificazione dei profili di rischio;
- rilevazione dei presidi di controllo posti in essere dalla Fondazione per prevenire la commissione dei reati e *gap analysis*;

Il risultato di tale attività è rappresentato da un documento in forma di matrice definito

Mappatura delle aree a rischio contenente:

- il riferimento all'articolo del Decreto;
- le funzioni ed i processi nell'ambito dei quali si potrebbe realizzare il comportamento criminoso ipotizzato;
- la valutazione del rischio residuo alla luce dei protocolli e dei controlli preventivi esistenti.

In considerazione della specifica attività della Fondazione e delle procedure dalla stessa adottate, non esistono profili di rischio rilevati inerenti alle fattispecie di Reato Presupposto. Si configurano, all'opposto, profili di rischio residuo basso o molto basso, come dettagliatamente riportate nella Mappatura delle Aree Sensibili che costituisce parte integrante del Sistema 231 predisposto dalla Fondazione.

In riferimento a ciascuna area sensibile (di rischio) sono stati definiti all'interno della parte speciale del Modello, specifici protocolli contenenti le procedure adottate dalla Fondazione al fine di mitigare i fattori di rischio di commissione dei Reati Presupposto.

8- L'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, che regolano le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, la Fondazione ha istituito un Organismo di Vigilanza.

All'OdV, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza sull'applicazione e l'aggiornamento del Modello.

L'OdV della Fondazione è un organo collegiale, composto da 3 membri di cui uno con il ruolo di Presidente, nominato dal Consiglio Generale, che rimane in carica per la durata di 3 anni.

I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di idoneità, indipendenza o onorabilità previsti per assumere l'incarico di sindaco e vantare una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli, un'adeguata preparazione in campo amministrativo nonché, come organo collegiale, un alto livello di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Le norme relative all'organizzazione interna e al funzionamento dell'OdV sono state adottate dal Consiglio Generale con specifico regolamento.

L'OdV ha come principale referente il Consiglio di Amministrazione con le particolari funzioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

A garanzia della propria libertà d'azione e della propria autonomia l'OdV dispone di un

adeguato *budget* di spesa per ogni singolo esercizio, incrementabile, a richiesta, qualora ne ravvisi la necessità.

In linea con quanto stabilito dal Decreto, l'OdV della Fondazione possiede le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

In via generale, esso svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento.

In particolare, l'OdV, sulla base di un programma annuale di interventi, deve tra l'altro:

- vigilare affinché le procedure e i controlli siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
- vigilare affinché i principi etici siano rispettati;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati Presupposto;
- segnalare eventuali carenze o inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che i competenti organi della Fondazione provvedano a dar corso alle misure correttive;
- suggerire procedure di verifica adeguate;
- avviare indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello, ovvero la commissione di reati;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti, i collaboratori ed i terzi che abbiano comunque rapporti con la Fondazione, predisponendo la documentazione interna ovvero specifiche sessioni di formazione, necessarie affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;
- coordinarsi con il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione ai sensi delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un raccordo costante ed un'integrazione progressiva delle rispettive competenze;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni presenti in Fondazione per il controllo delle attività nelle aree rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello;
- proporre eventuali e/o necessari aggiornamenti del Modello, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero ai mutamenti organizzativi della Fondazione;
- procedere all'aggiornamento periodico della mappatura dei rischi;

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Esclusivamente nell'ambito delle proprie competenze, e per il corretto svolgimento dei propri compiti, l'OdV ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione presente in Fondazione e può acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV può avvalersi del supporto di altri uffici interni alla Fondazione e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda, di volta in volta, necessario.

8.1 Reporting dell'OdV

L'OdV comunica la propria attività agli Organi della Fondazione attraverso le seguenti modalità:

- segnala al Consiglio di Amministrazione tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto. La segnalazione è effettuata immediatamente al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello;
- segnala al Consiglio di Amministrazione proposte di modifica del Modello;
- presenta al Consiglio di Amministrazione ed al Consiglio Generale un resoconto annuale in merito all'applicazione del Modello presso la Fondazione; tale relazione viene inserita nel bilancio annuale.

Il Consiglio Generale ed il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare, in ogni momento, l'OdV per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni particolari.

8.2 Flussi informativi verso l'OdV

All'osservanza del Modello sono tenuti tutti i soggetti operanti all'interno della Fondazione. Tali soggetti potranno, per aspetti interpretativi o relativamente a quesiti sul Modello, rivolgersi all'OdV.

Allo stesso Organismo dovranno essere trasmessi, a cura delle funzioni dell'Ente coinvolte, le informazioni relative a procedimenti giudiziari relativi a fatti di interesse della Fondazione, accertamenti, verifiche ed ispezioni relative a fatti rilevanti ai sensi Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualche modo attinenti ai Reati Presupposto.

Infatti, il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV; ciò perché l'efficacia dell'attività di vigilanza dell'OdV trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del

Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui essi vengano a conoscenza, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto. A tal fine l'OdV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura della Fondazione e, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'OdV fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- a) flussi informativi ad hoc (ad evento);
- b) informativa costante (comunicazioni periodiche);
- c) segnalazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto e del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. *Whistleblowing*);

a) Flussi informativi ad hoc (ad evento)

I flussi informativi ad evento, indirizzati all'OdV da figure aziendali o da terzi, possono essere inviati a mezzo:

- i. casella di posta elettronica odv@fondazionecrp.it;
- ii. posta raccomandata indirizzata a: Organismo di Vigilanza (oppure semplicemente OdV) della Fondazione Cariparma, strada al Ponte Caprazucca, 4, 43121 Parma.

Il canale di comunicazione di posta elettronica è gestito direttamente dai componenti dell'OdV e il Presidente dell'organismo deve, obbligatoriamente, comunicare al mittente del messaggio l'avvenuta lettura.

Le segnalazioni pervenute con posta raccomandata devono essere consegnate chiuse al Presidente o ad un membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente o il membro dell'OdV che ha ricevuto la raccomandata deve dare immediata comunicazione di tutte le comunicazioni ricevute agli altri membri dell'OdV.

Tali comunicazioni possono afferire, a titolo esemplificativo, a criticità attuali o potenziali nonché condotte illecite, violazioni o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico e devono essere effettuate in forma scritta, non anonima.

L'Organismo di Vigilanza dell'Ente conserva per 10 anni le comunicazioni ricevute garantendone la riservatezza.

b) Informativa costante (comunicazioni periodiche)

Devono essere tempestivamente comunicate all'OdV le informazioni da quest'ultimo

richieste concernenti attività ricorrenti. Spetta all'OdV, tenuto conto della parte speciale del Modello, stabilire il relativo flusso informativo.

Le comunicazioni periodiche ed ufficiali previste dal Modello devono essere inviate direttamente all'OdV per il tramite dell'indirizzo di posta elettronica sopra evidenziato.

c) Segnalazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto e del D. Lgs n. 24/2023 (c.d. Whistleblowing)

In adempimento alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del Decreto e del decreto legislativo n. 24/2023 la Fondazione ha adottato una specifica procedura "Whistleblowing" - a cui si rinvia per ogni dettaglio (all. 2) - e attivato canali di segnalazione interni attraverso i quali i soggetti indicati all'art. 3, comma 3 del predetto decreto legislativo possono presentare segnalazioni, circostanziate, relative a violazioni del Modello o a condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto. I suddetti canali di segnalazione sono gestiti direttamente dall'OdV.

Potranno pertanto, presentazione segnalazione:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Fondazione;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Fondazione;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Fondazione.

La segnalazione potrà essere fatta:

- A) quando il rapporto giuridico è in corso;
- B) durante il periodo di prova;
- C) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Le segnalazioni devono indicare, in modo circostanziato, le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o la violazione del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Pertanto, queste potranno avere ad oggetto le informazioni relative

alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; le attività illecite non ancora compiute ma che il *Whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti; o i fondati sospetti.

La Fondazione, in applicazione delle disposizioni di cui al d. lgs. n. 24/2023, tutela il *Whistleblower* contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, garantendone, altresì, la riservatezza. Infatti, l'OdV della Fondazione non dovrà rivelare a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, l'identità del segnalante, da riferirsi, non solo al suo nominativo ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del *Whistleblower*.

Inoltre, le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza ed evitare, per i segnalanti, qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione;
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e, successivamente, risultate infondate.

L'OdV valuterà le segnalazioni pervenute con discrezionalità e responsabilità, dando diligente seguito alle stesse, ponendo in essere tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

La Fondazione mette a disposizione del *Whistleblower* due canali di segnalazione interna:

- una piattaforma esterna, gestita direttamente dall'OdV, ed accessibile al link presente sul sito della Fondazione <https://www.fondazionecrp.it>.

Il canale di segnalazione prescelto garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'eventuale documentazione trasmessa. Tramite la suddetta piattaforma sarà possibile effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale.

- mediante richiesta di incontro di persona con il Presidente dell'OdV, con le seguenti modalità: invio e-mail di richiesta a odv@fondazionecrp.it.

L'OdV, tramite il proprio Presidente, dovrà inviare al mittente, entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, un avviso di ricevimento e lettura della segnalazione stessa; entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento, o, in sua mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dal ricevimento della segnalazione fornirà un riscontro in merito alla segnalazione stessa.

L'OdV dovrà, inoltre, mantenere interlocuzioni con il segnalante e potrà richiedere a questi, se lo ritiene necessario, integrazioni.

La segnalazione e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo

necessario al trattamento della segnalazione stessa e, comunque, non oltre 5 anni decorrenti dalla comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Verrà meno la tutela del Whistleblower qualora fosse accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria e ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

9- Formazione, informazione e diffusione del Modello

La formazione e l'informazione del personale in merito alla previsione normativa e all'attuazione del Modello, è operata dal Direttore Generale (o da una funzione da esso delegata) e ne dà informativa all'OdV.

La stessa potrà constare di una nota informativa o di seminari/circolari di aggiornamento oltre che nella pubblicazione del Modello nella directory interna e nel sito internet della Fondazione.

L'informazione ai destinatari esterni sarà data, oltre che attraverso la pubblicazione del Modello sul sito internet, anche con la previsione di apposite clausole contrattuali.

L'intensità della formazione dovrà essere calibrata sull'effettivo coinvolgimento dei singoli destinatari in relazione al ruolo svolto nella Fondazione (personale direttivo, personale con funzione di rappresentanza, personale di aree a rischio, altro personale).

In merito alla selezione del personale, la funzione competente dovrà effettuare nei confronti delle persone assunte un'adeguata informativa relativamente al codice di condotta riassunto nel presente Modello Organizzativo e al Codice Etico della Fondazione.

Su proposta dell'OdV, seguita da approvazione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali si intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership, rapporto di collaborazione o porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

10 - Sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'efficacia del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati Presupposto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto, prevede che *"i Modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

Sanzioni per i dipendenti

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti.

La violazione delle disposizioni contenute nel Modello costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e sarà sanzionata sulla base delle previsioni e dei criteri contenuti nel Codice Disciplinare approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Si intende violazione del Modello anche la violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni in "mala fede" che si rivelano infondate.

Le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili saranno stabilite e portate a conoscenza dei dirigenti e dei dipendenti in conformità di quanto previsto dalla L. n. 300/1970 e dal CCNL applicato.

Sanzioni per i componenti degli organi della Fondazione

Qualora violazioni delle previsioni del Modello siano commesse da membri degli Organi della Fondazione, il Consiglio Generale, su proposta dell'OdV, adotterà i provvedimenti ritenuti più opportuni e che potranno consistere nell'archiviazione del procedimento, nel caso in cui non sia stata accertata alcuna violazione, ovvero, in caso contrario, nel rimprovero verbale, nella censura scritta e, nei casi più gravi, nella sospensione o revoca. Si intende violazione del Modello anche la violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate. Qualora la violazione sia stata commessa da uno o più membri del Consiglio Generale, nella seduta in cui si discute l'infrazione il membro o i membri stessi saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Misure nei confronti di collaboratori e lavoratori autonomi e terzi

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto Modello potranno essere sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del codice civile.

Si intende violazione del Modello anche la violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate. In ogni caso di violazione, l'autore del fatto e i soggetti che ne abbiano la responsabilità, anche solo per colpa, saranno chiamati a rispondere dei danni d'ogni genere provocati

alla Fondazione.

Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Fatto salvo quanto già esplicitamente disciplinato per i dipendenti nel Codice Disciplinare, nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri di carattere generale:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo, colpa, negligenza e imperizia;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, ai precedenti ruoli, compiti o funzioni, alla reiterazione del comportamento, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata anche attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un'esimente dalla responsabilità dell'Ente, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti di chi ponga in essere comportamenti consistenti in:

- o mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- o mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle attività di documentazione, conservazione, e controllo degli atti previsti nelle singole procedure, in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- o omessa vigilanza del Direttore Generale, quale soggetto apicale della struttura, sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- o omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;

- o mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale dei processi interessati dal Modello;
- o violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, distruzione o l'alterazione della documentazione prevista ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti.

11 ALLEGATI

1-Elenco reati presupposto

2-Procedura Whistleblowing