



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01)
PARTE GENERALE**

Approvato con Delibera del
Consiglio di Amministrazione del
14 novembre 2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

via dei Tribunali, n°213, 80139 - Napoli

PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE¹

¹ Il predetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenta l'aggiornamento del modello vigente che fu approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2025. Nel predetto aggiornamento sono state rivisitate e adeguate tutte le procedure e i protocolli etico organizzativi che erano vigenti.

INDICE

PROTOCOLLI DI PARTE GENERALE.....	1
DEFINIZIONI	3
PREMESSA.....	5
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	6
1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231.....	6
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELLA FONDAZIONE.....	32
2.1 COMPANY PROFILE FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI.....	32
1. GLI ENTI STRUMENTALI	31
2. ASSETTO ORGANIZZATIVO DI FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI	32
3. ADOZIONE DEL MODELLO	35
A. OBIETTIVI E ATTUAZIONE DEL MODELLO	35
B. FUNZIONE DEL MODELLO	36
C. REALIZZAZIONE DEL MODELLO	36
D. STRUTTURA DEL MODELLO.....	39
E. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	41
4. ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO.....	43
A. IL CODICE ETICO DI FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI	43
B. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE	43
C. LE POLITICHE E LE PROCEDURE DELLA FONDAZIONE	44
D. IL SISTEMA DI DELEGHE E L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI	44
E. IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE	45
5. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	47
A. PREMESSA	47
B. IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA	47
C. REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ODV.....	49
D. FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV	49
E. POTERI DELL'ODV.....	53
6. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA	54
A. SELEZIONE DEL PERSONALE	54
B. FORMAZIONE DEL PERSONALE	54
C. SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI.....	55
D. INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI	55
E. OBBLIGHI DI VIGILANZA	56
7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	57
A. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI DELLA FONDAZIONE O DA PARTE DI TERZI.....	57
B. MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI.....	60
8. SISTEMA DISCIPLINARE.....	61
A. PRINCIPI GENERALI.....	61
B. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	62
C. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	64
D. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DELL'ORGANO DI CONTROLLO	65
E. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI.....	66

DEFINIZIONI

Aree Sensibili: processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e norme correlate o successive modifiche e integrazioni;

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato agli Esponenti Aziendali della Fondazione;

Codice Etico: il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti da Fondazione Banco di Napoli;

Collaboratori: i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato e di distacco;

D. Lgs. 231/2001 o il Decreto: il D. Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Fondazione; i lavoratori subordinati della Fondazione, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; chi, pur non appartenendo alla Fondazione, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;

Esponenti Aziendali: tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza², aventi un rapporto di lavoro con la Fondazione, compresi i membri degli Organi Societari;

Fornitori: i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Fondazione da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;

Flussi informativi: dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Fondazione periodicamente o "ad evento";

Legge, 30/11/2017 n° 179 e s.m.i.: Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;

Linee Guida: Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate a giugno 2021);

² Cfr. art. 5 del D.Lgs. 231/01

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Modello (o “MOG”): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell’art. 6, D. Lgs. n. 231/2001;

Organi Sociali: il Consiglio Generale, il Cda e l’Organo di controllo (Sindaco, Collegio Sindacale);

Organismo di Vigilanza o OdV: ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/01, l’organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

P.A.: ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza.

Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di “pubblici ufficiali” o di “incaricati di un pubblico servizio”;

Partners: le controparti contrattuali con le quali la Fondazione intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);

Protocollo: insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;

Reati: le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

Fondazione: Fondazione Banco di Napoli

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

PREMESSA

La **Fondazione Banco di Napoli**, di seguito anche solo “**Fondazione**”, sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle finalità della Fondazione, ha definito un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. n° 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato elaborato in conformità ai requisiti contenutistici previsti dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e delle normative speciali o settoriali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	--

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, la quale introduce per la prima volta nell’ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell’Ente che rappresentano, nell’interesse o vantaggio dello stesso.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato poste in essere a suo vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell’Ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell’ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell’ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l’Ente di **non incorrere nella responsabilità amministrativa** dipendente da reato se prova che:

- prima della commissione del reato, l’**organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il **compito di vigilare** sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento dinamico è stato affidato a un **organismo dell’Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

1.1.2 PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DECRETO E DELLA NORMATIVA RILEVANTE

L'articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato "*Responsabilità dell'Ente*", stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'Ente la responsabilità del reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell'Ente ai soli reati commessi "*nel suo interesse o a suo vantaggio*"; la previsione introduce così un primo presupposto "*oggettivo*" di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell'articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I suddetti termini risultano alternativi: l'"interesse" ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione *ex ante*, consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare "*esclusiva o concorrente*" per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera *ex post*: anche in assenza di un fine *pro-società* la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

Il concetto di “vantaggio” è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un’utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l’acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell’ente collettivo e coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell’onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell’ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell’Accusa.

Dal lato soggettivo si distinguono due categorie di Esponenti aziendali³:

- **soggetti in “posizione apicale”**, (art. 5, comma 1, lett. a), quali “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”;
- **soggetti “sottoposti”**, (comma 1, lett. b), quali lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all’ente (es. consulenti e *outsourcers*), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

La responsabilità dell’ente, in ogni caso, sussiste anche se l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).

Pertanto, i destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all’estero per lo svolgimento dell’attività;
- chi, pur non appartenendo all’ente, operi, a qualsiasi titolo, nell’interesse della medesima;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partners* nelle associazioni temporanee o Società con cui opera.

³ Nel seguito unitariamente indicati quali soggetti legati da un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche dirigenziale, con la Fondazione ed operanti nel suo nome/interesse.

La Fondazione diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati. I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'ente.

La Fondazione sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Fondazione si impegna a non iniziare rapporti d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e dal d.lgs. 231/01, né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D. Lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

Ciò premesso, occorre specificare che, affinché il soggetto collettivo sia esente da responsabilità in sede penale, deve adottare un Modello di gestione e controllo in quanto non è assolutamente sufficiente l'approvazione di generiche linee guida e/o del solo codice etico: è necessaria la predisposizione di un vero e proprio sistema di prevenzione penale che sia conforme con gli elementi appena indicati e contenuti all'art.6 ed all'art. 7 del D.Lgs. n.º231/2001.

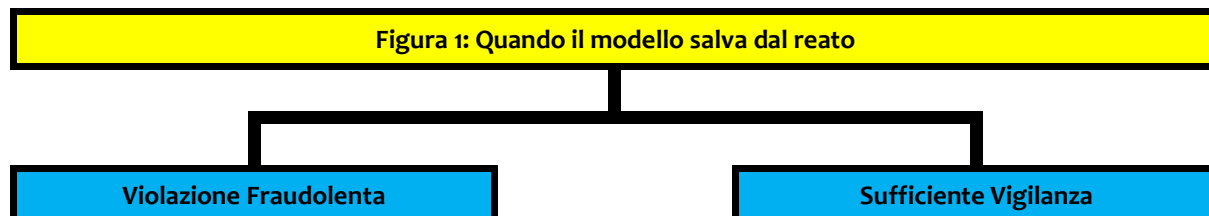
Rispetto alle modalità di organizzazione del Modello non vi è una prescrizione su come debba essere organizzato lasciando all'estensore la gestione della fase di redazione nel modo più funzionale possibile al soggetto che dovrà applicarlo.

Qualora si verifichi un reato il Modello, che nei fatti si è dimostrato inidoneo alla prevenzione della specifica fattispecie criminosa, può essere comunque ritenuto idoneo; infatti qualora l'inefficacia del Modello 231 sia dovuta ad una violazione fraudolenta⁴ degli specifici protocolli di

⁴ Ma quando possiamo parlare di fraudolenta violazione? Essa si verifica qualora il soggetto agente ponga in essere una accorta condotta mediante la quale viene consapevolmente individuata la modalità per aggirare lo specifico protocollo di prevenzione. La Corte di Cassazione con la sentenza 4477 del 2013 ha stabilito che "il D.Lgs 231 del 200, parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (art.5, comma 1, lettera a) abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso. Dunque, la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rilevatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzare le misure di sicurezza. Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Ebbene lo stesso concetto di frode non deve necessariamente con artifizii e i raggiri di cui all'art. 640 c.p. non può non consistere in una

controllo (art. 6, comma 1 lettera c, D.Lgs n.°231/2001) e vi sia stata comunque una sufficiente vigilanza⁵ da parte dell'Organismo a ciò preposto (art.6, comma 1 lettera d, D.Lgs. 231/2001) il giudice dovrà riconoscere l'esimente al soggetto collettivo (**Cfr. Figura 1**). Quindi al verificarsi del reato un modello organizzativo 231/2001 pur essendosi dimostrato sostanzialmente inidoneo alla funzione cui era preposto viene rivalorizzato in presenza delle due anzidette condizioni.

Figura 1: Quando il modello salva dal reato



Si pensi in tal senso al disposto di cui all'art.6, comma 1, del 231 secondo il quale *“se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art.5, comma 1, lettera a), l'Ente non risponde se prova che...”*: tale incipit chiarisce in maniera inequivocabile come pur in presenza della realizzazione di una fattispecie incriminatrice rilevante ai fini della responsabilità dell'Ente questi andrà

condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola. La *fraus legi facta* di romanistica memoria, ad es., comportava la strumentalizzazione di un negozio formalmente lecito, allo scopo di eludere un divieto di legge. Si tratta, insomma, di una condotta di “aggiramento” di una norma imperativa, non di una semplice e “frontale” violazione della stessa. Ancora il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli nel 2007 evidenziava, sul tema della fraudolenta violazione, quanto segue: *“il comportamento integrante il reato sia stato commesso dal suo vertice, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, agendo infedelmente contro l'interesse dell'Ente al suo corretto funzionamento.”*

⁵ Per quel che attiene, invece, l'omessa o insufficiente vigilanza i criteri che vengono in rilievo sono da un lato quello della continuità d'azione che deve essere introdotta e dall'altro dell'attività di documentazione di quanto posto in essere dall'OdV medesimo che dovrà essere accurata, dettagliata e specifica.

L'importanza dell'OdV emerge già da una attenta lettura dell'art.6 comma 1 del D.Lgs 231/2001 secondo cui *“se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art.5, comma 1, lettera a), l'Ente non risponde se prova che ...”*: appare evidente che al difensore dell'Ente sarà proprio l'OdV che dovrà fornire elementi di prova da far valere innanzi l'autorità giudiziaria penale; infatti in assenza di una documentazione che attesti la sufficienza vigilanza, la verifica dell'effettività e dell'adeguatezza del modello l'Ente non potrà invocare, per in presenza della verifica di un reato, l'efficacia esimente del proprio sistema di prevenzione. Sul punto significativa la sentenza della Corte di Cassazione n.°11518/19 in cui si evidenzia che *“grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (Sez. U. n.°38343 del 24/04/2014). Di qui la necessità di redigere una documentazione dell'attività effettuata e delle decisioni adottate non schematiche e troppo riassuntive e ciò anche in considerazione del fatto che il reato contestato potrebbe essere contestato tempo dopo la propria realizzazione e quindi potrebbe doversi occupare dell'inquadramento dei fatti un OdV diverso da quello che era in carica all'epoca dei fatti; in tal senso la leggibilità dei documenti è aspetto fondamentale. Infatti, tutta l'attività di vigilanza realizzata dall'OdV deve essere assolutamente documentata per iscritto, deve essere particolarmente dettagliata proprio per poter essere utilizzata dalla società in caso di eventuali contestazioni in sede penale quale prova della sufficiente vigilanza svolta. Oltre all'attività di documentazione occorrerà prestare particolare attenzione anche al tema dell'attività di archiviazione della documentazione che potrà essere suddivisa per modelli vigenti. Sul punto il Giudice delle indagini preliminari del Tribunale di Napoli ha rilevato nel 2007 come *“non è sufficiente che si dia prova della infedeltà dell'apice, occorre altresì che non sia ravvisabile alcuna colpa da parte dell'Ente, il quale deve fornire la prova di aver adeguatamente vigilato attraverso l'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare la conformità delle decisioni dell'Apice agli standard di legalità preventiva.*

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

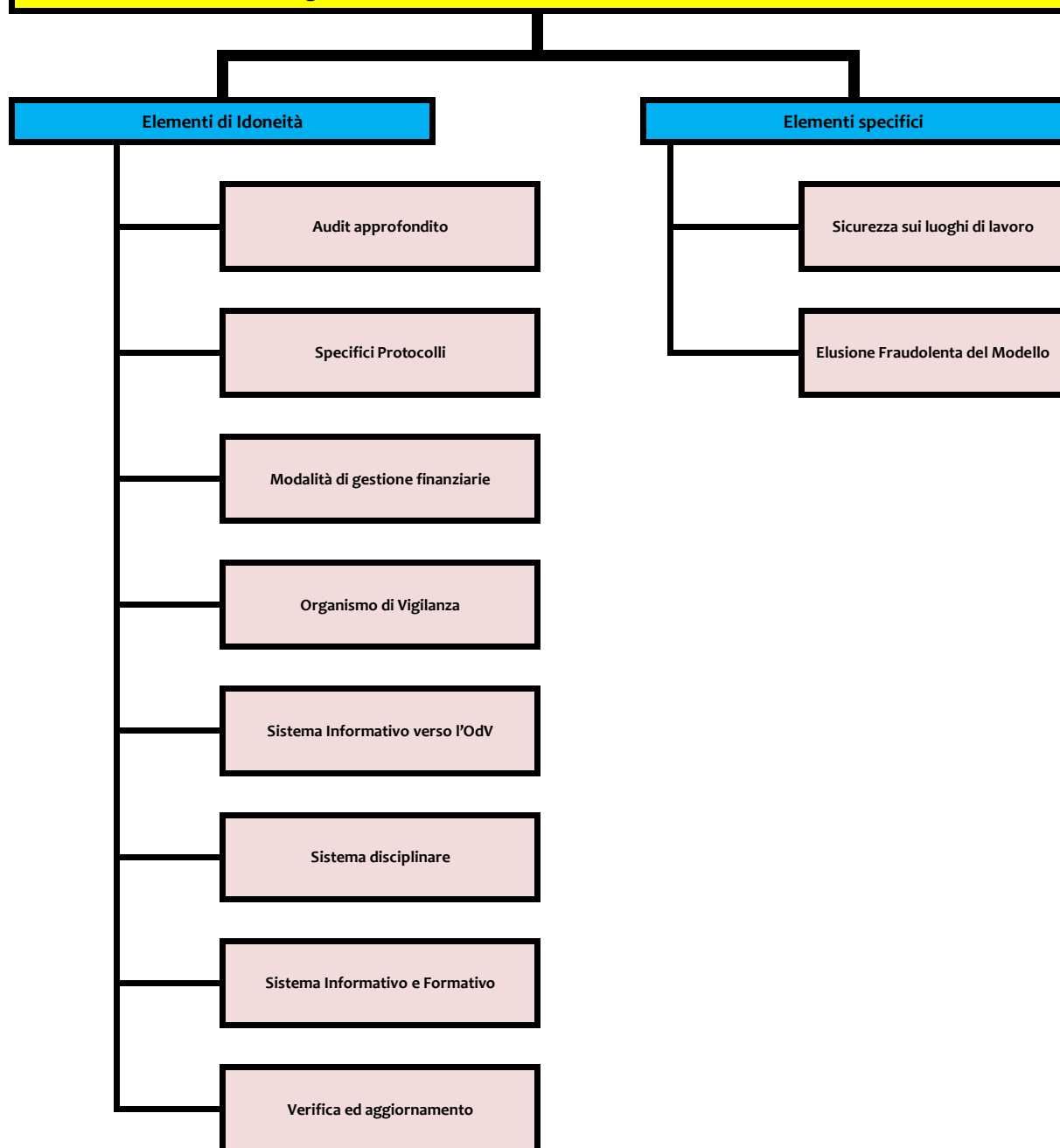
comunque esente da pena qualora sia in grado di dimostrare l'esistenza dei seguenti aspetti (**Cfr. Figura 2 e Figura 3**):

- a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e la cura del loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui alla lettera b).*

Figura 2: Il Sistema 231/2001



Figura 3: Gli ulteriori elementi del Sistema 231/2001



1.1.3 LE SANZIONI

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

- i. sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria, sono calcolate in base ad un sistema per quote che vengono determinate dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota)⁶;
- ii. sanzioni interdittive, sono (art. 9, comma 2)⁷:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- iii. confisca del prezzo o del profitto del reato (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna)⁸;
- iv. pubblicazione della sentenza⁹.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

⁶ È possibile l'applicazione in misura ridotta delle sanzioni pecuniarie nei casi previsti dall'art. 12 del Decreto.

⁷ Le **sanzioni interdittive**, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso; abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati; abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

⁸ La **confisca** - disposta unitamente alla sentenza di condanna – si applica anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o prodotto del reato.

⁹ La **pubblicazione della sentenza** di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) può essere richiesta dal P.M. ed effettuata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati, nonché mediante l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

È possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede, all'art. 15, che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Appare opportuno indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi sono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.1.4 LE FATTISPECIE DI REATO

I reati per i quali la Panfilm S.r.l. può essere ritenuta responsabile ai sensi del D.Lgs 231/2001 - se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso - sono ricompresi nelle seguenti categorie:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e modificato dalla Legge n. 90/2024]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
 - Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
4. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]

- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, 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. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla L. 114/2024]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 112/2024]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) [articolo modificato dalla Legge n. 132/2025]
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 224/2023]
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)

- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.3 c.p.) [Articolo inserito dal D.L. n. 48/2025, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 80/2025]
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

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

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018, dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 132/2025]

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023 e modificato dal D.L. 19/2024]

16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- Altre fattispecie

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023 e dalla L. n. 166/2024]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a-bis) [articolo modificato dalla Legge n. 132/2025]
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941) [articolo modificato dalla L. 166/2024]
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

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

19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 137/2023 e dal Decreto Legge n. 116/2025]
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 82/2025]
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 82/2025]
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256) [articolo modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Spedizione illegale di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259) [articolo modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e dalla Legge n. 147/2025]
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258) [articolo modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e dalla Legge n. 147/2025]
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [articolo introdotto dal Decreto Legislativo n. 21/2018, modificato dal Decreto Legge n. 116/2025 e dalla Legge n. 147/2025]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
- Abbandono di rifiuti in casi particolari (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-bis [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]
- Abbandono di rifiuti pericolosi (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-ter) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]
- Combustione illecita di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 256-bis) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]
- Aggravante dell'attività d'impresa (D.Lgs. n.152/2006, art. 259-bis) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]
- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]

- Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.) [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025]

20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 187/2024]

21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. n. 87/2024]

24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)

- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024) [articolo modificato dal D.Lgs. 81/2025]
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)

25. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

27. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025]

- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.)
- Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.)
- Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)

- Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)

28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 206/2023]
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

29. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

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

30. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

- Responsabilità dell'ente (art. 34 D.Lgs. 129/2024)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114)
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114).

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa il Decreto, nella Sezione III del Capo I,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	---

individua, come rilevanti, solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)¹⁰, meglio indicate nell'**Allegato n. 1**.

Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del D. Lgs. 231/01 hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria all'emanazione del Decreto e di seguito riportata.

“[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento”.

¹⁰ Il “catalogo” dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

1.1.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con finalità penal-preventiva da parte del singolo ente collettivo.

La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un modello ne impone, tuttavia, la costruzione "*tailor made*" ovvero basata su caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc.).

La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni caso, riservata per legge al giudice e da esso operata *post factum*, mediante una verifica prognostica *ex ante*.

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione *ante reato* di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato¹¹.

Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima *species di quello commesso*, non invece l'obbligo di impedirne comunque la realizzazione (*nemo ad impossibilia tenetur*).

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, nell'introdurre tale forma specifica di esonero da responsabilità ne prevedono due forme diverse a seconda che il soggetto agente sia qualificabile come un soggetto apicale o da persona sottoposti alla sua direzione o vigilanza.

L'art. 6, infatti, rispetto ai soggetti in posizione apicale dispone che l'Ente non risponde qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il **compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento **è stato affidato a un organismo dell'Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno **agito eludendo fraudolentemente** i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

¹¹Nell'ipotesi in cui sia stato commesso un reato e l'ente collettivo risulti privo di un MOG, resta possibile l'elaborazione ed adozione di esso *post delictum*; ma in tal caso, non sarà concedibile il beneficio d'esimente, bensì solo trattamenti premiali minori (in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria *“colpa organizzativa”*.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto¹².

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

Specificamente, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un Soggetto Sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

¹²Art. 7, comma 1, D. Lgs. 231/2001: “Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

1.1.6 IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di **Fondazione Banco di Napoli** è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001”* approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	--

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELLA FONDAZIONE

2.1 COMPANY PROFILE FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI

La Fondazione Banco di Napoli nasce nel 1991 dall'allora ente conferitario - Istituto di diritto pubblico - Banco di Napoli (oggi estinto) ed è la più antica fondazione di origine bancaria istituita in Italia.

Attualmente la Fondazione è persona giuridica privata, senza fine di lucro, con piena autonomia statutaria e gestionale, disciplinata dal proprio statuto, dal Codice Civile e dalla disciplina legislativa di riferimento per le fondazioni bancarie (legge 23 dicembre 1998 n. 461 e Decreto Legislativo 17 maggio 1999, n. 153 e s.m.i.).

La Fondazione ha sede in Napoli alla Via dei Tribunali 213, è iscritta al registro delle persone giuridiche presso la Prefettura di Napoli e persegue esclusivamente scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico, assicurando l'equilibrata destinazione delle risorse ai settori a maggior rilevanza sociale scelti ogni triennio dal Consiglio Generale della Fondazione, nell'ambito dei c.d. "settori ammessi" ex art.1, comma 1 D.Lgs. 153/99, come di seguito individuati:

- Ricerca scientifica e tecnologica;
- Educazione, istruzione e formazione;
- Arte, attività e beni culturali;
-
- Volontariato, filantropia e beneficenza;
-
- Sanità e assistenza alle categorie sociali deboli.

Nell'ambito delle aree di intervento elencate, la Fondazione opera sotto un duplice profilo: da una parte attuando e sviluppando progetti propri, dall'altra erogando contributi a fondo perduto per sostenere i progetti presentati da enti pubblici, enti privati senza scopo di lucro o singoli soggetti, ritenuti meritevoli e conformi, in seguito ad apposita selezione.

Per quanto concerne i progetti propri, la Fondazione individua e gestisce in via diretta, o svolgendo un ruolo di attiva collaborazione, gli interventi ritenuti idonei al perseguimento delle proprie finalità istituzionali e può anche procedere, in questo ambito, alla creazione di Enti Strumentali, promuovere la costituzione di alte fondazioni di carattere locale o imprese sociali, per la diretta realizzazione degli scopi perseguiti nei settori rilevanti.

Per la realizzazione dei propri scopi, la Fondazione può esercitare imprese strumentali partecipate o direttamente gestite nei settori rilevanti. Può inoltre detenere partecipazioni nei limiti delle norme vigenti in imprese sociali, nonché promuovere la costituzione di altre fondazioni quali enti strumentali interni o di carattere locale.

Per quanto concerne il finanziamento di progetti presentati da terzi, la Fondazione eroga contributi ad enti e organismi non profit attivi nei settori ammessi, come definiti e individuati dalle disposizioni di legge in merito, sulla base di un proprio regolamento di erogazione emanato in conformità ai principi di cui all'art. 3, comma 4, del D.Lgs. 153/99 prevedendo i criteri di selezione dei progetti e delle iniziative da finanziare al fine di assicurare la trasparenza delle attività, la motivazione delle scelte, la migliore utilizzazione delle risorse e l'efficacia degli interventi.

Il patrimonio della Fondazione è formato da attività finanziarie (partecipazioni azionaria, titoli, depositi bancari, etc.), beni mobili e immobili (arredi attrezzature, etc.), ed è totalmente vincolato al perseguimento degli scopi istituzionali e gestito in modo coerente con la natura della Fondazione quale ente senza scopo di lucro che opera secondo principi di trasparenza e moralità.

Il ciclo attivo della Fondazione dipende tutto dal reinvestimento dei frutti del patrimonio, posto che non vi è alcuna percezione di dividendi da parte dell'ente originariamente conferitario (Banco di Napoli SpA).

La gestione del patrimonio, investito in attività finanziarie e monetarie, è svolta direttamente, con modalità organizzative idonee ad assicurare la separazione della struttura a ciò preposta da quelle che svolgono le altre attività della Fondazione, ovvero è affidata, in tutto o in parte, a intermediari abilitati ai sensi di legge, scelti in base a criteri rispondenti all'esclusivo interesse della Fondazione e secondo modalità fissate da specifico regolamento.

La Fondazione esplica la sua attività anche attraverso legal entity autonome (di seguito denominate, in senso atecnico, "Enti Strumentali"), che costituiscono strutture specialistiche attraverso le quali vengono canalizzati interventi in specifici settori di attività.

Il ruolo e il posizionamento degli Enti strumentali, dal punto di vista degli obiettivi strategici della Fondazione, nasce dall'idea di fondo che l'ottimale svolgimento della mission istituzionale possa essere meglio garantito attraverso un sistema integrato di collaborazioni, nel quale il nucleo centrale, rappresentato dalla Fondazione Banco di Napoli in quanto tale, venga implementato da organismi specializzati, capaci di associare al profilo di erogazione pura – concentrato in capo alla "casa madre" – più intense capacità operative anche in attività a vocazione più eterogenea e/o "commerciale" in senso lato, come tali incompatibili con l'oggetto sociale della Fondazione bancaria. Le legal entity in generale rappresentano, a loro volta, un centro di gravitazione anche per iniziative proposte dall'esterno, e sono quindi in grado di raccogliere o attrarre risorse finanziarie aggiuntive, attraverso strumenti a valore aggiunto.

L'Ente strumentale della Fondazione Banco di Napoli è la **Fondazione "Il Cartastorie"** che nasce come ente strumentale proprio della fondazione bancaria (ma avente natura di fondazione non bancaria) per la tutela e valorizzazione dell'Archivio Storico – che costituisce il più grande archivio bancario al mondo con annessa biblioteca ed emeroteca ed è in quanto tale inalienabile - attraverso una serie di iniziative culturali generatrici di introiti che FBN, in quanto fondazione bancaria, non potrebbe percepire in proprio. L'archivio storico diviene così un asset autonomo dalla Fondazione bancaria, da questa controllato attraverso l'ente strumentale Fondazione-Museo, generatore di introiti attraverso diversi canali: dal pagamento del biglietto di ingresso al

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	---

percorso multimediale, ai servizi di visite guidate a pagamento, al noleggio di spazi dell'archivio a terzi dietro pagamento di un canone.

L'attuale Assetto Organizzativo (Organigramma; Funzionigramma e Mansionigramma) è stato approvato con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2025.

A tal proposito si rinvia all'**Allegato 1.1.** parte integrante del predetto modello.

3. ADOZIONE DEL MODELLO

a. OBIETTIVI E ATTUAZIONE DEL MODELLO

La Fondazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del *Modello* previsto dal Decreto, nella convinzione che tale Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e di responsabilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, affinché adottino nell'espletamento delle proprie attività comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Fondazione con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi, ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La **Fondazione Banco di Napoli** ha, quindi, avviato un "Progetto" con l'obiettivo di rendere il proprio Modello Organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria.

Il "sistema" definito da **Fondazione Banco di Napoli** in materia di *Responsabilità Amministrativa degli Enti* (ex D. Lgs. 231/01), quale strumento unitario, è costituito dalle seguenti componenti:

A. Codice Etico: documento che definisce l'insieme delle norme di comportamento, dei valori di etica aziendale che l'Ente riconosce, accetta e condivide (**Cfr. Allegato 2; Allegato 2.1 e Allegato 2.2.**);

B. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo composto da:

- 1. Protocolli di comportamento di Parte Generale:** documento in cui si illustrano i contenuti del Decreto 231/01 la metodologia, il profilo dell'OdV e le modalità di formazione e di informazione;
- 2. Disciplinari, Regolamenti e Protocolli di Comportamento di Parte Speciale:** documento in cui si definiscono i presidi special – preventivi e le peculiari regole di comportamento (**Cfr. Allegato 3 Elenco Regolamenti e Protocolli attivi**);
- 3. Matrici di Mappatura dei "Rischi – Reato":** documento di sintesi delle evidenze risultanti dalle potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo 231/01 (**Cfr. Allegato 4 e Allegato 4.1**);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- 4. Sistema Disciplinare:** documento che definisce lo specifico regime sanzionatorio irrogabile agli autori delle violazioni del Modello.

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari, nonché l'attivazione di Flussi informativi diretti all'OdV.

b. FUNZIONE DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel suo rilievo unitario e funzionale è, quindi, finalizzato a realizzare le seguenti azioni:

- delineare i principi e le norme che dovranno guidare i comportamenti del personale aziendale, e di tutti i soggetti agenti in nome e per conto della Fondazione, al pieno rispetto della legge e dei più alti principi etici;
- regolamentare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento;
- istituire un complesso di regole e controlli interni volti ad individuare per le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite.

c. REALIZZAZIONE DEL MODELLO

Il Modello di **Fondazione Banco di Napoli** è il risultato di un processo di analisi diretto alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01 ed è stato ispirato, oltre che dalle norme in esso contenute, dalle Linee Guida di Confindustria.

L'intervento di elaborazione/aggiornamento del Modello si è articolato nelle seguenti fasi, in linea con le *best practice* applicabili:

- I. Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione;
- II. Valutazione dei rischi (Risk Assessment);
- III. Regolamentazione attività esposte a rischio e formalizzazione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Fase I – Analisi dei processi aziendali (Process Assessment) e raccolta documentazione

La raccolta e analisi di informazioni, dati e documentazioni ufficiali – effettuata mediante interviste con responsabili aziendali e consegna di copia di documenti - oltre a fornire elementi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

conoscitivi, ha permesso la necessaria ricostruzione della “fotografia”, veritiera ed aggiornata della struttura organizzativa, dei processi aziendali della Fondazione, indispensabile alla costruzione di un Modello “tailor made”.

Fase II - Risk Assessment

Contestualmente all’analisi del contesto di riferimento e relativamente alle diverse attività, sono stati identificati i rischi e valutate le aree maggiormente esposte alla commissione di specifici reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01. Sulla base di tali valutazioni è stata predisposta la c.d. Matrice di Mappatura dei «Rischi – Reato» che riporta la mappatura delle potenzialità commissive dei reati-presupposto ex D. Lgs. n. 231/01 (Catalogo vigente) configurabili per la Fondazione sulla base dei suoi caratteri organizzativi, strutturali e operativi.

Le attività di costruzione della Matrice di Mappatura dei reati sono state sviluppate secondo il seguente impianto:

- i. Fattispecie di reato;
- ii. Condotte ipotizzabili;
- iii. Sanzioni previste;
- iv. Configurabilità o meno della fattispecie di reato alla realtà della Fondazione;
- v. Processi / le attività sensibili individuati/e all’interno dell’Albero dei Processi.

A partire dalle attività sensibili così come identificate nelle Matrici di Mappatura, è stata effettuata una preliminare analisi organizzativa al fine di ricondurre le “attività sensibili”, per famiglia di reato, alla relativa *Componente organizzativa* associata (in termini di processo di riferimento, come da “Albero dei Processi”), nonché alle funzioni coinvolte (con riferimento all’*Organigramma Aziendale* vigente in azienda) e alla documentazione organizzativa disponibile.

A valle di tale analisi, è stata effettuata la misurazione del livello di rischio potenziale per ciascuna area / processo identificato come sensibile, sulla base della combinazione della probabilità dell’attività “sensibile” (in termini di frequenza di svolgimento del processo) e valutazione della severità d’impatto (*sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive o reputazionale*).

L’**impatto dell’evento** (reato) è stato stimato sulla base delle sanzioni potenzialmente commisurabili all’ente, previste dal Decreto:

- *Sanzioni Pecuniarie*;
- *Sanzioni Interdittive*;
- *Confisca*;

- *Pubblicazione della Sentenza.*

Alla luce delle seguenti considerazioni:

- la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal Giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva (art. 18 commi 2 e 3 ex D. Lgs. 231/01);
- nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per quella parte che può essere restituita al danneggiato (art. 10 commi 2 e 3 ex D. Lgs 231/01).

Si è ritenuto opportuno classificare l'impatto del reato sulla base di una scala: *Alta, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni interdittive, Media, nel caso in cui la commissione del reato preveda sanzioni pecuniarie.*

La **probabilità** di manifestazione dell'evento è stata valutata sulla base della frequenza con la quale si verifica l'attività sensibile svolta (*raro / improbabile; possibile; probabile*).

Al fine di abbattere il **RISCHIO POTENZIALE**, per ogni "area" e "attività" esposta a rischio sono analizzati / valutati gli elementi chiave / driver, del Sistema di Controllo interno (cd. "SCI"):

- **Regolamentazione:** *esistenza di disposizioni aziendali / procedure formalizzate / prassi operative idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;*
- **Controlli e Tracciabilità:** *"registrazione" delle operazioni relative ad un'attività sensibile, presenza di "supporti documentali" in merito ai processi decisionali e gestione controllata dei documenti aziendali, controlli puntuali in chiave 231;*
- **Segregazione:** *preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, con garanzia di separazione dei ruoli tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla un processo;*
- **Poteri Autorizzativi e di firma:** *esistenza di poteri autorizzativi e di firma, coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della struttura.*

Sulla base dei giudizi espressi singolarmente sui presidi organizzativi, con riferimento ai profili di valutazione di adeguatezza dell'impianto, è stata effettuata la **valutazione complessiva del SISTEMA DI CONTROLLO INTERO (cd. "SCI")**, con l'attribuzione di un giudizio di sintesi: *Adeguito, Parzialmente Adeguato, Non Adeguato.*

In tale fase è stata condotta anche un'**analisi del "divario" (Gap Analysis)**, rispetto ai "driver di analisi" sopra individuati, *Regolamentazione, Controlli e Tracciabilità, Segregazione e Poteri autorizzativi e di firma*, ed è stata condotta un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") la quale,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

ha messo in luce gli “scostamenti” esistenti tra il “sistema di governance” operante e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dal Decreto. Tale analisi ha rappresentato, di fatto, la “base informativa di riferimento” per individuare gli interventi di miglioramento al sistema di controllo interno, che nel rispetto dei livelli di efficienza e di efficacia della gestione, siano in grado di fornire una risposta adeguata alle esigenze e prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

Fase III - Regolamentazione attività esposte a rischio e Formalizzazione Modello

In funzione dei risultati della Mappatura dei reati-presupposto, si è proceduto all’elaborazione di correlati Protocolli comportamentali, sia di parte Generale, che Speciale, volti a prevenire la commissione dei reati.

Con i Protocolli Generali sono stati fissati i principi di comportamento e strumenti di controllo general-preventivi, ossia rivolti a tutti i destinatari.

Con i Protocolli Speciali sono stati definiti gli strumenti di natura special-preventiva, quali presidi, sistemi di monitoring e prescrizioni comportamentali vincolanti nei confronti dei soggetti operanti negli ambiti aziendali risultati “critici” o “sensibili” alle tipologie di rischio-reato mappate.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l’osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico della Fondazione.

Da ultimo, è stato redatto il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio Interno, regolante la procedura di rilevazione, contestazione, accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari a tutti gli Esponenti aziendali autori di violazioni di prescrizioni del Modello adottato.

d. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di **Fondazione Banco di Napoli** quale strumento unitario, è costituito dai seguenti componenti essenziali:

- Parte Generale;
- Parte Speciale;
- Sistema Disciplinare Interno;
- Istituzione dell’Organismo di Vigilanza;
- Matrici di Mappatura dei rischi reato.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto secondo le indicazioni fornite dalle maggiori associazioni di categoria.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Il Codice Etico, inoltre, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, il quale contiene principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Nello specifico, nella Parte Generale, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, nonché della regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza, sono sinteticamente rappresentate le componenti sottoindicate (di seguito anche "Componenti") che, in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria, corredano il Modello:

- il modello di governance ed il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- il sistema di budget e il controllo di gestione;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il Codice Etico;
- la regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione sul Modello e le sue Componenti;
- l'aggiornamento del Modello.

Inoltre, l'elenco dei reati presupposto, rappresenta un allegato alla Parte Generale.

Nella Parte Speciale sono, invece, individuate le aree a rischio reato e per ognuna di queste le attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali aree e di tutte le categorie di reato ritenute applicabili.

Nel dettaglio, nella Parte Speciale vengono individuate:

- i) le aree ritenute "a rischio reato", vale a dire le aree aziendali, astrattamente "impattate" dal rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ii) per ciascuna area a rischio le attività "sensibili", le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree "a rischio reato" o delle attività "sensibili" e i reati astrattamente perpetrabili;
- iii) all'interno di ciascuna area viene indicato se l'area è anche a rischio cd. "strumentale", ossia caratterizzata da attività che possono assumere carattere di supporto rispetto alla commissione delle fattispecie di reato di interesse (in particolare: i reati contro la Pubblica Amministrazione, alla corruzione tra privati e ai reati tributari);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- iv) i principali controlli previsti con riferimento alle singole aree a “rischio reato” e “strumentali”; a titolo esemplificativo, sono Principi di controllo:
- a. la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell’operazione e i soggetti coinvolti;
 - b. l’individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
 - c. la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all’espletamento dei processi, all’esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali;
- v) una sintetica elencazione dei principi generali di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati; tali principi prevedono che ogni Fondazione ponga in essere soluzioni organizzative che, a titolo esemplificativo:
- a. assicurino la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitino situazioni di conflitto di interesse nell’assegnazione delle competenze;
 - b. siano in grado di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
 - c. stabiliscano attività di controllo a ogni livello operativo e consentano l’univoca e formalizzata individuazione di compiti e responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate;
 - d. assicurino sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
 - e. garantiscano che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell’azienda e gestite con immediatezza;
 - f. consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

e. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell’adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Il Consiglio di Amministrazione anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento periodico del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
2. cambiamenti delle aree di business;
3. modifiche normative;
4. risultanze dei controlli;
5. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può intraprendere le iniziative necessarie per apportare al Modello gli adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Fondazione.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di riesame periodico e saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- Variazioni del “catalogo dei reati” previsti dal D. Lgs. 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- Coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- Variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- Rilievi effettuati dalle funzioni interne con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi “correttivi” al Modello o di componenti di esso.

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblower.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	---

4. ELEMENTI COSTITUTIVI (PROTOCOLLI) DEL MODELLO

a. IL CODICE ETICO DI FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI

Per l'efficace prevenzione dei reati è indispensabile la ricorrenza di un contesto aziendale caratterizzato dall'integrità etica e da una condivisa sensibilità al controllo, capace di permettere la realizzazione degli obiettivi nella massima lealtà e trasparenza. L'integrità etica e la compliance contribuiscono in modo rilevante all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, caratterizzando le condotte ed influenzando sui comportamenti che potrebbero sfuggire ai controlli medesimi.

Partendo da questa premessa, la Fondazione ha adottato il Codice Etico con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e ne ha previsto la diffusione a tutti gli interessati. Esso proclama i principi valoriali condivisi e conseguentemente declinati nella configurazione dei comportamenti attesi dagli Esponenti aziendali e da coloro che collaborino con la Fondazione.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- garantire l'esplicita posizione assunta dall'Azienda in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti apicali e dai sottoposti, dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
- integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.

b. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE

Il sistema organizzativo di Fondazione Banco di Napoli si basa sulle relazioni di due distinte componenti:

- Processi aziendali;
- Struttura Organizzativa.

Le attività gestite dalla Fondazione sono organizzate in **processi**, intesi come insieme di attività tra esse correlate e finalizzate al raggiungimento della *mission* e alla generazione di valore per la sostenibilità aziendale. I processi si distinguono in:

- Strategici;
- Direzionali;
- Operativi;
- Di Supporto.

Tali processi hanno natura trans-funzionale, esistono indipendentemente dalla struttura organizzativa e coprono l'intera realtà della Fondazione.

C. LE POLITICHE E LE PROCEDURE DELLA FONDAZIONE

Il complesso normativo della Fondazione è sviluppato sulla base di quanto previsto dai principi e dagli indirizzi di governance. In particolare, le fonti normative interne sono organizzate secondo la seguente gerarchia:

- Normativa Primaria (*di impianto*) che disciplina il governo societario di Fondazione Banco di Napoli, i ruoli e le responsabilità degli Organi e delle strutture aziendali nonché i principi e le regole generali di comportamento che guidano le attività condotte dalla Fondazione al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi dello stesso, tenuto conto dei connessi rischi e delle relative opportunità;
- Normativa Secondaria (*di funzionamento*) che disciplina, nel rispetto dei principi ovvero dei ruoli e delle responsabilità definite nella normativa primaria, i comportamenti aziendali e le modalità di funzionamento delle attività attraverso la formalizzazione dei processi e la definizione di disposizioni operative a cui attenersi.

d. IL SISTEMA DI DELEGHE E L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (tracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, allo stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Fondazione attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'organo amministrativo è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ai singoli consiglieri; i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e, ove attribuito il relativo potere, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della **Fondazione Banco di Napoli** devono essere sempre individuati. Essi devono essere fissati in modo coerente con il ruolo o con il livello gerarchico del

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni da assegnare.

Le linee generali a cui si attengono gli atti di conferimento di poteri di firma sono:

- 1) indicazione del soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) indicazione del soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) indicazione dell'oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) ove attribuito, indicazione dei limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma viene aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della **Fondazione Banco di Napoli**.

Particolare attenzione dovrà essere prestata anche alle ipotesi in cui, a seguito di modifiche organizzative di **Fondazione Banco di Napoli**, sia necessario revocare le procure e le deleghe precedentemente conferite e darne adeguata pubblicità.

Inoltre, l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato dalla Fondazione, il cui monitoraggio risulta attribuito all'Organo Amministrativo.

Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati, frequenti operazioni di riconciliazione, supervisione e monitoring, attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).

e. IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE

La Fondazione è dotata dei seguenti strumenti di *governance*:

- lo **Statuto sociale**, che in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo della Fondazione volte ad assicurare il corretto svolgimento della direzione e della gestione aziendale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- il **Codice Etico e Comportamentale**;
- il **Sistema di deleghe e procure**;
- il presente **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**;
- **l'Organigramma, il Funzionigramma e il Mansionigramma aziendale**.

L'insieme di tali strumenti consentono di individuare, rispetto a tutte le attività svolte, come si siano formate e attuate le decisioni della Fondazione in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituiscono di fatto parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione unificato della *governance* che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite regole di controllo gestite unitariamente, un unico sistema di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi. L'applicazione del Modello 231 fortifica l'esercizio dei controlli interni, consentendo un presidio dei rischi basato sulla seguente struttura:

- un primo livello di controllo garantito dal management operativo;
- un secondo livello esercitato dall'Organismo di Vigilanza.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

a. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto indica, quale condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

b. IDENTIFICAZIONE DELL'ODV – NOMINA E REVOCA

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Fondazione Banco di Napoli ha optato per una soluzione che è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

La Fondazione, in considerazione di quanto sopra, ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico.

L'Organismo è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. All'atto della nomina, lo stesso Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo le condizioni di *autonomia* e *continuità di azione* previste e ne stabilisce il compenso.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di incompatibilità per la nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sussistenza di condanne definitive per qualunque delitto non colposo che comporti la pena della reclusione e comunque per quelle condanne che comportino una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione di misure cautelari personali a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- la sussistenza di vincoli di parentela con il Vertice aziendale o interessi economici¹³.

Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno alla Fondazione nei cui confronti siano state applicate le

¹³ Per vincoli di parentela si intendono: il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Fondazione da questa controllate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da svolgere.

Ove l'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità; trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione dovrà revocare il mandato.

Durante il periodo su richiamato, stabilito dal Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza è sospeso dalle sue funzioni.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza si dimetta, ovvero incorra in delle cause d'ineleggibilità, o debba cessare, anche temporaneamente la sua funzione, il Consiglio di Amministrazione procede alla sua sostituzione, nominando immediatamente un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'incompatibilità con la funzione, dell'Organismo di Vigilanza, determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente e nel suo complesso se la Fondazione subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma 1 lettera d) del Decreto.

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'OdV è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività.

La durata del mandato è da intendersi fino alla scadenza naturale del Consiglio di Amministrazione che lo ha designato. L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre esercizi e fino alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio.

La **revoca dell'OdV** può avvenire solo per giusta causa con delibera dell'organo amministrativo, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni;
- b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia ed iniziativa e di controllo, di indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	---

- c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello;
- d) il venir meno all'obbligo di riservatezza;
- e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

C. REQUISITI DEI MEMBRI DELL'ODV

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **Autonomia e indipendenza:** non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso la Fondazione e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità d'azione:** esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza;
- **Onorabilità ed assenza di conflitti di interessi:** negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

d. FUNZIONI E RESPONSABILITÀ DELL'ODV

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano all'OdV, fra gli altri, i seguenti compiti:

- 1) di aggiornamento dinamico del Modello;
- 2) di verifica e vigilanza sul Modello;
- 3) di informazione e formazione sul Modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;

- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche ad esempio mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell'Ente interessate. A tal fine anche gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV (in formato elettronico e/o cartaceo);
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

i. AGGIORNAMENTO

All'Organismo di Vigilanza spettano i compiti di aggiornamento del Modello, ovvero proporre, se necessario, all'Organo Amministrativo o alle funzioni dell'Ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Ente e/o di riscontrate significative violazioni del Modello.

ii. VERIFICHE E CONTROLLI

All'Organismo di Vigilanza spettano anche i compiti di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini, monitorare l'attività dell'Ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (c.d. "spot"), nonché i relativi *follow-up*.

L'OdV, anche per il tramite delle eventuali risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- di effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti dell'Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività dell'Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo.

iii. FORMAZIONE

Con riferimento alle attività di informazione e formazione sul Modello, l'Organismo di Vigilanza deve:

- monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

iv. VIOLAZIONI E SANZIONI

Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiedono l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate. La Fondazione ha, quindi, adottato un "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti. Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate (*Whistleblowing*).

V. REPORTING

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- **con cadenza semestrale**, una **relazione informativa**, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- **immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello**, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di controllo, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organo di controllo, per l'affinità professionale ed i compiti attribuiti dalla legge vigente, è uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, l'Organo di Controllo:

- prende visione, su base periodica, della relazione che l'Organismo di Vigilanza predispone per il Consiglio di Amministrazione circa:
 - o l'attività svolta;
 - o le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o di eventi interni alla Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- può interloquire con l'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento o presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	---

Con riferimento ai rapporti tra Organismo di Vigilanza e l'Organo di Controllo, si stabilisce:

- la facoltà per l'OdV di richiederne la convocazione per motivi urgenti;
- la facoltà per l'Organo di Controllo di convocare l'OdV in qualsiasi momento qualora ne ravvisi la necessità;
- l'obbligo per l'OdV di riferire immediatamente all'Organo di Controllo se emergono elementi che fanno risalire la commissione o il tentativo di commissione di un reato al massimo vertice esecutivo.

e. POTERI DELL'ODV

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

Il Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, liberamente e personalmente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale all'organo amministrativo, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Il budget di dotazione deve essere impiegato esclusivamente per esborsi o impegni di spesa relativi all'espletamento delle sue funzioni come, a titolo esemplificativo, per assistenza tecnico-professionale, consulenze specialistiche, richieste di parere, certificazioni esterne, ecc.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

6. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

Due importanti requisiti del Modello necessari per un suo buon funzionamento sono le attività di comunicazione e formazione che devono essere diversamente modulate in base ai destinatari. Tali attività hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

La Fondazione deve dare piena pubblicità al Modello adottato al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni. L'informazione deve essere completa, capillare, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello, la Fondazione si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari.

L'OdV promuove, anche mediante la predisposizione di appositi piani implementati dalla Fondazione, e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

Il Consiglio di Amministrazione cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice Etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.

a. SELEZIONE DEL PERSONALE

Le procedure di selezione del personale, volte all'assunzione, sono gestite secondo prassi consolidate che prevedono la partecipazione di più soggetti all'iter di selezione.

Ogni Esponente aziendale (apicale o sottoposto) riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Fondazione e dei documenti allegati e correlati.

b. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli di inquadramento dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante attività di Formazione, ovvero di promuovere e monitorare

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

l'implementazione, da parte della Fondazione, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno e all'esterno della Fondazione.

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

- i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano Formativo;
- ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione del personale ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del MOG e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di soggetti a cui è rivolta, ecc.);
- iii. nell'identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte integrante, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative quali: formazione in aula e anche tramite la modalità e-learning.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli, interni ed esterni alla Fondazione, operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello. Specifica attenzione deve essere riservata ai neoassunti e ai dipendenti che vengono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà lavorativa.

c. SELEZIONE DI COLLABORATORI ESTERNI

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché delle Componenti ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola volta a garantire il rispetto dei principi contenuti nel Modello e del Codice Etico, pena l'applicazione di sanzioni graduate in base alla gravità della violazione fino alla risoluzione del contratto, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

d. INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, una sintesi dello stesso è messa a disposizione su richiesta, oltre al Codice Etico. Il Codice Etico è messo a disposizione di tutti gli stakeholder mediante pubblicazione dello stesso sul sito della Fondazione.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

e. OBBLIGHI DI VIGILANZA

L'Organo Amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello poiché ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello stesso.

L'Organo Amministrativo assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

7. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

a. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI DELLA FONDAZIONE O DA PARTE DI TERZI

Flussi Informativi all'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello preveda “*obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli*”. La definizione e la gestione del sistema di flussi informativi assumono, quindi, un ruolo centrale per l'efficace funzionamento del Modello. L'obbligo di informazione all'OdV è, dunque, concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Le modalità di realizzazione del flusso informativo periodico all'Organismo di Vigilanza possono essere previste in una norma interna che disciplini, almeno, i seguenti elementi: contenuti del flusso, responsabile del flusso, tempistica di trasmissione (frequenza e scadenza) e modalità di inoltro all'OdV. A tal proposito, sono state predisposte le modalità di gestione dei flussi informativi all'Organismo di Vigilanza (**Cfr. Allegato 5 e Allegato 6**).

In attuazione di quanto sopra e di quanto indicato nelle migliori pratiche in materia, devono essere trasmesse all'OdV, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
- verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo ed eventuali prescrizioni formulate, visite ispettive e verbali di accertamento predisposti dagli enti competenti;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- provvedimenti/notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre autorità (inclusa l'Amministrazione Finanziaria).

L'Organismo di Vigilanza riceve, altresì, dal Datore di Lavoro (o soggetto da esso delegato), una relazione annuale, preventivamente condivisa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito "RSPP"), sulle attività svolte nel periodo in esame. Tale relazione ha lo scopo di attestare la regolarità degli adempimenti in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.

Flussi Informativi dell'Organismo di Vigilanza

Quanto ai flussi informativi dell'OdV agli Organi Societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, almeno semestralmente, all'Organo Amministrativo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

La Relazione periodica dell'OdV dovrebbe riguardare, in particolare:

- le attività svolte dall'OdV e le relative risultanze, eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- gli esiti delle attività di verifica sull'effettività e adeguatezza del Modello e le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurarle, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive già deliberate dall'Organo Amministrativo;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati;
- pianificazione delle attività di verifica sul funzionamento del Modello e di altri interventi per il periodo successivo.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi all'Organo Amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati dallo stesso Organo.

In particolare, l'OdV riferisce immediatamente all'Organo Amministrativo in merito a:

- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- eventuali problematiche o criticità che si siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Sistema di segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblowing)

La Fondazione Banco di Napoli si è conformata alle prescrizioni di cui all'art. 6 commi 2-bis, 2 ter e 2 quater del D. Lgs 231/01 relative al c.d. Whistleblowing ossia alle segnalazioni circostanziate effettuate dall'esponente (segnalante) a tutela dell'integrità dell'ente riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso ovvero violazioni del Modello di cui l'esponente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nello specifico, le segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare¹⁴. La Fondazione non tollererà segnalazioni infondate, effettuate in malafede e/o con intento calunniatorio/diffamatorio e applicherà le relative sanzioni disciplinari.

Sono oggetto di possibile segnalazione di cui al Decreto le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto.

Le segnalazioni devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato con allegazione, ove possibile, della relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, l'identificazione del soggetto autore del fatto contestato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, dal gestore della piattaforma **whistleblowing e dalle altre modalità di segnalazione attivate (Cfr. Procedura Aziendale**

¹⁴ Nel Sistema Disciplinare sono, altresì, previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela dell'identità del segnalante e chi commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Allegato 7) che riguardino esclusivamente i reati presupposto e violazioni ascrivibili al Modello di Organizzazione, gestione e controllo ed espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni coinvolgendo, qualora ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

La Fondazione garantisce i segnalanti, qualunque sia il canale utilizzato, da qualsiasi forma di ritorsione e discriminazione assicurando in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *quater*, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Ancora, ai sensi dell'art. 6 del Decreto:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In questi casi, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;
- l'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro.

b. MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni in Fondazione Banco di Napoli avviene secondo le modalità inserite nella **Procedura per la segnalazione di violazioni e illeciti "Whistleblowing"** (Cfr. **Allegato 7**).

8. SISTEMA DISCIPLINARE

La Fondazione ha adottato un “Sistema Disciplinare e Sanzionatorio” quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

Il Decreto Legislativo 231/01 all’art. 6, comma 2, lett. e) richiede all’ente collettivo di “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*”. Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale, in ogni componente del MOG adottato da **Fondazione Banco di Napoli** devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell’art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da **Fondazione Banco di Napoli** con i Terzi (*i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, outsourcers*), nel seguito definiti come “Collaboratori esterni”.

Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L’irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Fondazione, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell’Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da **Fondazione Banco di Napoli** indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non si sostanzino in fatti penalmente rilevanti.

Le sanzioni previste sono irrogabili per i comportamenti tenuti dai Dipendenti, dai Dirigenti, dagli Amministratori, dall’Organo di controllo, nonché dai Collaboratori esterni.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. 231/01, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

a. PRINCIPI GENERALI

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un’infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l’evento non si realizzi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per la **Fondazione Banco di Napoli** e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al **Contratto Collettivo Nazionale applicato**;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contatti e nei conferimenti di incarico.

L'Organismo di Vigilanza nominato da **Fondazione Banco di Napoli** verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione siano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

b. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei **lavoratori dipendenti** di **Fondazione Banco di Napoli** in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per tutti i dipendenti, sia di livello dirigenziale che non, i provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

In applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro, si prevede che le mancanze del dipendente possono essere punite, a seconda della loro gravità con:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	---	---

- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 120, Terza Parte;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei **dipendenti di Fondazione Banco di Napoli** in conformità a quanto previsto dai CCNL applicati. Ai dipendenti sono applicabili i seguenti provvedimenti, graduati in relazione alla loro gravità:

- a) ammonizione scritta;
- b) multa;
- c) riduzione della retribuzione;
- d) esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra;
- e) risoluzione del Contratto.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Codice Etico e dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01.

Incorre nei provvedimenti suddetti il dipendente / calciatore che violi le procedure interne previste o richiamate nel Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello stesso.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di “segnalazione” e di “informazione” nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231/01, promosse dalla Fondazione;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente / calciatore l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al dipendente / calciatore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa in materia di provvedimenti disciplinari.

Il dipendente / calciatore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello 231/01, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti (nei limiti delle rispettive deleghe e competenze).

Ai dipendente / calciatore verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

C. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, la **Fondazione Banco di Napoli** provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile, indicate al punto precedente.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Con riferimento al Modello costituiscono sempre illeciti disciplinari:

- la mancata vigilanza sulla corretta applicazione da parte dei lavoratori del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello
- la violazione del Codice Etico e Comportamentale, delle procedure interne e delle regole comportamentali eventualmente applicabili direttamente al personale dirigente;
- l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i processi sensibili, di comportamenti non conformi alle condotte ragionevolmente richieste ai dirigenti, in relazione al ruolo rivestito ed ai profili di responsabilità agli stessi riconosciuti.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari verso i dirigenti sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall'Organo Amministrativo.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

d. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DELL'ORGANO DI CONTROLLO

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri dell'Organo Amministrativo, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'Organo di Controllo e l'intero Organo Amministrativo. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

I provvedimenti sanzionatori, a seconda della natura (colposa o dolosa), della gravità dell'infrazione commessa e accertata, potranno comportare secondo il principio di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

proporzionalità anche la riduzione degli emolumenti (compensi, bonus, fringe benefit, ecc.), la revoca dei poteri delegati, fino alla revoca dell’incarico con conseguente sostituzione del membro.

Anche nell’interesse del componente imputato, l’OdV può proporre all’Organo Amministrativo e all’Assemblea il provvedimento di sospensione temporanea dall’esercizio dei poteri/funzioni rivestiti, per il tempo necessario all’effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

Resta in facoltà della Fondazione agire in responsabilità nei confronti dell’Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/01 nell’espletamento delle proprie funzioni;
- l’inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro della Fondazione circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
-
- l’inadempimento degli obblighi di “segnalazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro della Fondazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all’Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Con riferimento alle misure nei confronti dell’Organo di Controllo, l’Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più componenti dell’Organo di Controllo, dovrà tempestivamente informare dell’accaduto l’intero Organo Amministrativo. I soggetti destinatari dell’informativa dell’Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

e. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI

L’adozione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la **Fondazione Banco di Napoli** di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti (Cfr. Allegato 8).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D. LGS. 231/01) PARTE GENERALE	Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2025
---	--	---

Con tali clausole il terzo¹⁵ si obbliga a adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Fondazione di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto dell'ente al risarcimento degli eventuali danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

¹⁵ A tal proposito nell'Allegato 7, parte integrante del presente modello, sono riportate tutte le Dichiarazioni e clausole contrattuali ex D.Lgs. n. 231/2001 che devono essere attuate nei confronti di dipendenti, consulenti esterni e fornitori.