



**FONDAZIONE
MILAN**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE



PARTE GENERALE - INDICE

Definizioni	8
CAPITOLO 1 – PRINCIPI NORMATIVI DI RIFERIMENTO.....	10
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	10
1.2 Le sanzioni	11
1.3 Tentativo.....	12
1.4 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente	12
1.5 I Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo	14
CAPITOLO 2 – IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FONDAZIONE MILAN.....	15
2.1 Il Modello di Governance della Fondazione Milan.....	15
2.2 L’adozione del Modello Organizzativo da parte di Fondazione Milan	16
2.3 Documenti di profilo etico adottati da Fondazione Milan	17
2.4 Individuazione dei Processi a Rischio	17
2.5 Destinatari	18
2.6 Diffusione, Comunicazione e Formazione.....	18
CAPITOLO 3 – L’ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.1 Organismo di Vigilanza	20
3.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	22
3.3 Informazioni dell’OdV agli organi sociali	24
3.4 Flussi informativi e segnalazioni all’OdV	24
CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	27
4.1 Principi Generali	27
4.2 Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni	27
4.3 Quadri, Impiegati e altri dipendenti	28
4.4 Dirigenti	29
4.5 Consiglio di Amministrazione e Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti.....	31
4.6 Collaboratori, Consulenti ed altri soggetti terzi	31

Definizioni

Decreto Legislativo

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni (anche D.Lgs. 231/2001 o "Decreto").

Ente

Persona giuridica, società o associazione anche priva di personalità giuridica.

Nel presente Modello Organizzativo: Fondazione Milan ETS (nel seguito anche «*Fondazione Milan*» o «*Fondazione*»).

Destinatari

Sono destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in Fondazione Milan sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Fondazione.

Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Documento di sintesi che individua le linee di condotta, previste nel Modello Organizzativo della Fondazione, alle quali devono attenersi i collaboratori, i fornitori, i consulenti ed in generale i soggetti Terzi quando collaborano con la Fondazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello Organizzativo)

Complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.

Organismo di Vigilanza (OdV)

Organismo previsto dall'art. 6 lett. b) del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo nonché di curarne l'aggiornamento.

Principi di Comportamento

Principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi con riferimento alle attività di cui al Modello Organizzativo.

Processi Sensibili

Processi e attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Protocollo

Specifica procedura che regola il processo sensibile e contiene i presidi per la prevenzione dei reati e l'individuazione dei soggetti che partecipano alle fasi a rischio dei processi aziendali. Nel Modello Organizzativo il riferimento ai Protocolli ricomprenderà pertanto sia le Modalità Operative che i Principi di Comportamento negli stessi descritti.

Reati presupposto

Reati individuati dal Decreto, da successive integrazioni nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, che possono comportare la responsabilità amministrativa della Fondazione, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1 lett. a) e b).

Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Insieme delle misure atte a sanzionare i destinatari a fronte del mancato rispetto delle previsioni contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico e nelle Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi

Tutte le persone, fisiche o giuridiche, esterne alla Fondazione, che agiscono in nome e per conto della stessa

Vertice Aziendale (c.d. Soggetti Apicali)

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Fondazione.

CAPITOLO 1 – PRINCIPI NORMATIVI DI RIFERIMENTO

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto e disciplina nell'ordinamento giuridico italiano la *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*. L'emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali.

Le disposizioni previste dal Decreto si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente può essere ritenuto responsabile per i reati, specificamente previsti da Decreto (c.d. reati presupposto), commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati. Il rapporto funzionale che lega l'autore del Reato all'ente può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto Legislativo.

Qualora il reato presupposto sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dell'ente il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso.

Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando che la commissione del reato non deriva da una propria *"colpa organizzativa"*.

È dunque l'ente che deve provare che la commissione del reato non deriva da una propria colpa organizzativa, dimostrando che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare su il funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il reato presupposto sia commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da soggetti sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei cosiddetti soggetti apicali l'ente è ritenuto responsabile solo se viene provato che *"la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* che gravano sul vertice aziendale.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, è l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità dai fatti reato commessi nel suo interesse o vantaggio da soggetti a lui funzionalmente legati.

Il Modello opera pertanto quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo alla prevenzione dei reati presupposto considerati rilevanti nel contesto aziendale e solo se efficacemente attuato.

L'ente non è, invece, ritenuto responsabile se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità degli enti non sostituisce ma si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato presupposto. Il Decreto ha, infatti, previsto che la responsabilità dell'ente sussista anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

1.2 Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato hanno natura amministrativa ancorché applicate da un giudice penale e sono: la sanzione pecuniaria, la sanzione interdittiva, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

In caso di condanna, la sanzione pecuniaria è sempre applicata all'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo se l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo quando il reato sia stato agevolato da gravi carenze organizzative ovvero in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- 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 ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive non si applicano qualora l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato, abbia eliminato le carenze



organizzative che hanno determinato il reato adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede infine altre due sanzioni: la confisca che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

In capo all'ente possono essere applicate misure cautelari reali. Il Giudice può disporre, ex art. 53 del Decreto, il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto. Inoltre, il Giudice può disporre, ex art. 54 del Decreto, in ogni stato e grado del processo di merito il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

L'ente avente nel territorio dello Stato la sede principale, risponde anche per i reati presupposto commessi all'estero nel caso in cui nei suoi confronti non proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Sono sottoposte alla disciplina di cui al Decreto Legislativo anche le società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

1.3 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente previsti dagli articoli da 24 a 25-*duodecies* del Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1 lett. a) e b), del Decreto stesso o nel caso di specifiche norme che al Decreto facciano rinvio.

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Capo I del Decreto.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- i delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dall'art. 24 e dall'art. 25 del Decreto: *“indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture”, nonché “concussione e corruzione” e “induzione indebita a dare o promettere*

utilità”, inserito dalla L. 190/2012 e modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020, e *“Traffico di influenze illecite”* inserito dalla L. 3/2019;

- i delitti in materia informatica previsti dall’art. 24-bis del Decreto: *“delitti informatici e trattamento illecito dei dati”* introdotti dall’art. 7 della L. 48/2008;
- i delitti associativi previsti dall’art. 24-ter del Decreto: *“delitti di criminalità organizzata”* introdotti dall’art. 2, comma 29, della L. 94/2009; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell’art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell’associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo;
- i delitti contro la fede pubblica previsti dall’art. 25-bis del Decreto: *“falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento”*;
- i delitti contro l’industria ed il commercio previsti dall’art. 25-bis.1 del Decreto introdotti dall’art. 17, comma 7, lett. b), della L. 99/23;
- i reati societari indicati dall’art. 25-ter Decreto, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l’impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l’indebita restituzione dei conferimenti, l’illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l’ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, di corruzione tra privati Istigazione alla corruzione tra privati inseriti dalla legge n. 190/2012, dalla legge 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017;
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dall’art. 25-quater del Decreto, introdotti dall’art. 3 della L. 7/2003;
- i delitti contro la vita e l’incolumità individuale previsti dall’art. 25-quater.1 Decreto *“pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* introdotto dall’art. 3 della L. 7/2006;
- i delitti contro la personalità individuale previsti dall’art. 25-quinquies del Decreto, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall’art. 5 della L. 228/2003e modificato dall’art. 10 della L. 38/2006 nonché Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro introdotto dalla L. 199/2016;
- i reati relativi agli abusi di mercato previsti dall’art. 25-sexies del Decreto, che consistono nell’abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall’art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- i reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro previsti dall’art. 25-septies del Decreto: *“Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”*, introdotti dall’art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall’art. 300 del d.lgs 9 aprile 2008 n. 81;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita indicati dall’art. 25-octies Decreto ed introdotti dall’art. 63 del d.lgs 21 novembre 2007 n. 231 e di autoriciclaggio introdotto dalla L. 186/2014;
- i delitti in materia di violazione del diritto d’autore, previsti dall’art. 25-nonies del Decreto ed inseriti dall’art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria previsto dall’art. 25-decies del Decreto, introdotto dall’art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- i reati ambientali previsti nell’art. 25-undecies del Decreto e inseriti dall’art. 2 del d.lgs 7 luglio 2011 n. 121 e modificato dalla L. n. 68/2015;
- i reati transnazionali indicati dall’art. 10 della L 16 marzo 2006 n. 146 (reati “associativi” e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;



- il reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare previsto dall'art. 25-duodecies del Decreto e inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE;
- il reato di razzismo e xenofobia previsto dall'art. 25-terdecies consiste nella *"Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa"* introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018;
- i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati previsto dall'art. 25-quaterdecies consistono nelle *"Frodi in competizioni sportive"* e nell'*"Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa"* introdotti dalla L. n. 39/2019;
- i reati tributari previsto dall'art. 25-quinquesdecies consistono nella *"Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, Occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte"* introdotti dalla L. n. 157/2019;
- i reati di contrabbando previsti dall'art. 25-sexiesdecies consistono nelle fattispecie di cui al D.P.R. 73/1943 e principalmente nel *"Contrabbando di tabacchi lavorati esteri"*, *"Altri casi di contrabbando"* e *"Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando"* introdotti dalla D.Lgs. n. 75/2020;

1.5 I Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo

L'art. 6 comma 2 del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'efficace attuazione del Modello richiede, così come disposto dall'art. 7 comma quarto del Decreto:

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

CAPITOLO 2 – IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FONDAZIONE MILAN

2.1 Il Modello di Governance della Fondazione Milan

"Fondazione Milan" è una Fondazione di diritto privato costituita per iniziativa di AC Milan SpA.

La Fondazione non ha scopo di lucro ed opera sia in Italia sia all'estero anche per il tramite di sedi secondarie, rappresentanze, uffici e delegazioni, al fine di svolgere attività accessorie e strumentali alle proprie finalità.

La Fondazione persegue esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento delle seguenti attività di interesse generale:

- a) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale, con finalità educative al fine del soddisfacimento dei bisogni primari e la piena realizzazione dei diritti fondamentali della persona;
- b) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche al fine della diffusione della cultura e della pratica dell'attività sportiva quale strumento finalizzato al benessere psico-fisico, all'integrazione sociale ed al miglioramento della qualità della vita di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio;
- c) beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016 n. 166, e successive modificazioni, o erogazione di danaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale a norma dell'art. 5 del CTS;
- d) promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della non violenza e della difesa non armata;
- e) promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici;
- f) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e del razzismo e al contrasto della povertà educativa.

La struttura di governance della Fondazione prevede i seguenti organi sociali:

- il *Collegio dei Fondatori Partecipanti*, che ha tra l'altro la facoltà di formulare proposte non vincolanti sulle attività e sui programmi della Fondazione;
- il *Consiglio di Amministrazione*, cui è attribuita l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione;
- il *Comitato Esecutivo*, ove costituito dal Consiglio di Amministrazione, cui conferisce le relative attribuzioni;
- il *Presidente*, cui compete la legale rappresentanza, vigila sul buon andamento della gestione amministrativa e garantisce l'osservanza delle regole contenute nello Statuto;
- il o i *Vice Presidente/i*, ove nominati dal Consiglio di Amministrazione, cui il Presidente può conferire

specifiche deleghe;

- il *Segretario Generale*, cui spetta la supervisione della gestione operativa della Fondazione;
- l'*Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti*, che, tra l'altro, vigila sulla gestione finanziaria della Fondazione, accerta la regolare tenuta delle scritture contabili, esamina le proposte di bilancio preventivo e di conto consuntivo, redigendo apposita relazione;
- l'*International Advisory Board*, ove costituito, è organo consultivo del Consiglio di Amministrazione al quale trasmette i propri pareri ed ha facoltà di presentare, con autonoma iniziativa, proposte, progetti, iniziative agli organi della Fondazione.

2.2 L'adozione del Modello Organizzativo da parte di Fondazione Milan

La Fondazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine e posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001. L'adozione ed il costante aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è, infatti, un motivo di esenzione dalla responsabilità della Fondazione ed è un atto di responsabilità sociale da parte di Fondazione Milan.

Fondazione Milan – nell'ambito del sistema di controllo già esistente – ha posto in essere le attività necessarie per l'adeguamento di tale sistema di controllo a quanto previsto dal Decreto. La costruzione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ha comportato, dunque, un'attività d'adeguamento del sistema di controllo già esistente al fine di renderlo coerente con i principi introdotti con il Decreto e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Fondazione Milan, con l'adozione del Modello Organizzativo, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di Protocolli che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto ed alle successive modificazioni intervenute in termini di prevenzione dei Reati Presupposto.

I Protocolli, intesi come regole a cui devono attenersi i Destinatari, riassumono il complesso organizzativo di Fondazione Milan (procedure, prassi, organigrammi, ordini di servizio e sistema di attribuzione di poteri) e sono integrati e compatibili con lo stesso.

Fondazione Milan ha elaborato il proprio Modello al termine di un processo nel corso del quale ha tenuto conto, oltre che delle specifiche iniziative già attuate da Fondazione, in materia sia di controllo che di "corporate governance", delle Linee Guida elaborate da Confindustria, così come aggiornate nel tempo.

La metodologia scelta per la definizione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il presente documento si compone di una Parte Generale suddivisa in capitoli e di un Parte Speciale che contiene i Protocolli relativi ai Processi Sensibili individuati a seguito dell'analisi dei rischi effettuata.

La Parte Generale illustra, al Capitolo I, i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento nonché la funzione e i principi del Modello Organizzativo.

Il Capitolo II della Parte Generale analizza in dettaglio l'articolazione del Modello Organizzativo e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, attività di formazione e di informazione, aggiornamento del Modello stesso.

Nel Capitolo III della Parte Generale sono descritti gli elementi qualificanti l'Organismo di Vigilanza in termini di composizione, funzioni e poteri, flussi informativi e di reporting nei confronti degli Organi Sociali;

Infine, nel Capitolo IV della Parte Generale è descritto il sistema disciplinare da attivare nei confronti dei Destinatari che non osservano i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello. L'OdV nell'ambito dei poteri ad esso conferiti dal Decreto ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello e ha il dovere di segnalare in forma scritta e tempestivamente o quanto meno nella relazione annuale fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

2.3 Documenti di profilo etico adottati da Fondazione Milan

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Codice Etico di Fondazione Milan, riportato nell'*Allegato 1* che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e a vario livello, agiscono per conto e nell'interesse della Fondazione.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

Inoltre, Fondazione Milan ha adottato un «*Codice di condotta dei collaboratori che operano a contatto con minorenni*».

2.4 Individuazione dei Processi a Rischio

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

Coerentemente Fondazione Milan ha provveduto ad analizzare le attività aziendali, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree aziendali nonché i sistemi di controllo interno.

Tale analisi è stata ed è condotta, avvalendosi anche di società di consulenza e di professionisti esterni, attraverso l'esame della documentazione aziendale (attività svolta, processi principali, organigrammi, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e attraverso una serie di interviste con i responsabili delle diverse strutture aziendali volta a:

- a) individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati;
- b) analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;

- c) individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessati;
- d) definire e, all'occorrenza adeguare, il sistema dei controlli interni.

Al termine delle verifiche, delle analisi e delle valutazioni, Fondazione Milan ha individuato, in considerazione del contesto lavorativo, i processi e le attività aziendali nel cui ambito possono essere astrattamente commessi i Reati Presupposto: i Processi Sensibili.

Nel Modello Organizzativo risultano individuati come Processi Sensibili in relazione al Decreto, e conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati, le attività di cui ai Protocolli della Parte Speciale.

2.5 Destinatari

Le regole contenute nel Modello, nel Codice Etico si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione e/o direzione della Fondazione o di una sua Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a chi esercita anche di fatto la gestione e il controllo della Fondazione.

Il Modello e il Codice Etico si applicano inoltre a tutti i dipendenti della Fondazione.

Le Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applicano nei limiti del rapporto in essere a coloro i quali, pur non essendo dipendenti della Fondazione, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Fondazione da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati.

I destinatari del Modello del Codice Etico e delle Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni ed i protocolli in essi contenuti nonché le procedure di attuazione delle stesse.

2.6 Diffusione, Comunicazione e Formazione

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello.

La funzione dell'outsourcer competente promuove, sentito l'Organismo di Vigilanza ed in collaborazione con il Segretario Generale, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione di carattere generale dei Destinatari finalizzata a prevenire la commissione dei reati mediante la diffusione della conoscenza del Decreto, dei Protocolli anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

Il programma di formazione permette, tra l'altro, di aggiornare i Destinatari in merito alle novità, alle integrazioni della normativa e del Modello Organizzativo, nonché di svolgere attività formativa nei confronti dei nuovi assunti.

L'attività di formazione è altresì specifica in relazione alla qualifica dei Destinatari, al rischio dell'area in cui operano, alla titolarità o meno di poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione in Fondazione Milan e viene realizzata, per gruppi omogenei di destinatari, anche attraverso incontri, dibattiti ed esercitazioni su casi pratici, anche con l'intervento di professionisti terzi specializzati.

La partecipazione ai programmi formativi è obbligatoria e documentata.

In occasione di ciascun aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, i Destinatari ricevono la comunicazione di avvenuta pubblicazione, nell'apposita sezione del portale intranet aziendale, del documento aggiornato.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Milan con la stessa delibera con la quale ha adottato il Modello Organizzativo ha istituito, ex art. 6, primo comma, lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di curarne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Fondazione al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, inoltre, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

In accordo con le previsioni del Decreto l'ente può, infatti, essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il giudizio in merito all'esenzione da responsabilità richiede una previa valutazione di idoneità dell'Organismo di Vigilanza ad assolvere ai compiti ad esso attribuiti dalla legge, idoneità che trova un primo fondamentale elemento valutativo nella adeguatezza dell'assetto organizzativo dell'organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza per svolgere con continuità di azione i propri compiti istituzionali (art. 6, primo comma lett. b) del Decreto), deve essere dotato dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza e professionalità.

Le stesse Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida:

- i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex Decreto particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del

modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*

Il Decreto non fornisce alcuna indicazione sulla struttura e sulla composizione dell’Organismo di Vigilanza, salvo stabilire che si tratta di un *“organismo dell’ente”*.

Con particolare riferimento alla composizione dell’Organismo di Vigilanza la giurisprudenza e le Linee Guida di Confindustria confermano l’esigenza di scegliere il tipo di composizione in relazione alle dimensioni aziendali e alla complessità organizzativa. Le società possono, dunque, scegliere soluzioni differenti, tenendo sempre presente le finalità perseguite dalla legge ed assicurando l’effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell’ente

In ottemperanza a quanto stabilito dall’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria, Fondazione Milan ha identificato il proprio organismo di vigilanza in un organismo monocratico che deve possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L’Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione al fine di tutelarne l’autonomia.

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell’Organismo, all’onorabilità e all’assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e, in seguito, con cadenza annuale, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità del componente dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell’Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l’assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con i componenti degli organi sociali - Collegio dei Fondatori Partecipanti, Consiglio di Amministrazione, Segretario Generale, Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti, International Advisory Board ove costituito;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione tali da pregiudicare l’indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell’Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l’applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro



ex art. 2 *bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato questi decadrà automaticamente dalla carica.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Fondazione) mediante un'apposita determina del Consiglio di amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Fondazione ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle funzioni l'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi è tenuto ad informare immediatamente al Consiglio di Amministrazione.

Sarà cura dell'OdV comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dovesse intervenire nel corso del mandato.

Compete al Consiglio di Amministrazione, ricevuta tale comunicazione, la valutazione in merito ai requisiti di onorabilità e di compatibilità.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione deve essere resa nota e formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico è, successivamente, comunicato a tutti i livelli aziendali a cura del Segretario Generale, con il supporto della funzione dell'outsourcer competente.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Fondazione, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello ed attribuiti dal Decreto. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Fondazione, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri

sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, al Consiglio di Amministrazione;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, rappresentanti esterni alla Fondazione e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Fondazione;
- ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato nel presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza (c.d. Flussi Informativi);
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Responsabili dei processi per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;
- formulare e sottoporre al Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Eventuali superamenti del budget determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Fondazione in virtù delle relative competenze nonché, a supporto della propria azione e tenuto conto dei contenuti professionali specifici di volta in volta richiesti, può avvalersi della collaborazione di risorse professionali anche esterne alla Fondazione.



L'OdV presenta periodicamente al Consiglio di Amministrazione il proprio piano d'intervento, individuando le attività che andrà a svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche. L'OdV potrà svolgere verifiche e controlli anche al di fuori delle attività programmate.

3.3 Informazioni dell'OdV agli organi sociali

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa il Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige semestralmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nel semestre dall'OdV;
- la descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- la descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Fondazione, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- la valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

3.4 Flussi informativi e segnalazioni all'OdV

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i) I *Responsabili dei processi* qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta avente come minimo il seguente

contenuto:

- a) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
 - b) una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
 - c) l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
 - d) gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.
- ii) I *Responsabili dei processi* devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
- a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
 - c) il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento;
 - d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
 - e) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
 - f) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
 - g) le informazioni in merito all'andamento delle attività aziendali come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella Parte Speciale del Modello.
- iii) *Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali* della Fondazione devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza.

In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:

- a) 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, e che possano coinvolgere la Fondazione;
 - b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.
- iv) *I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Fondazione* sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per la Fondazione a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Fondazione.
- v) *Tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali* della Fondazione possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica odv231fondazione@acmilan.com dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali della Fondazione e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta all'Organismo presso la sede della Fondazione. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, l'OdV, redige verbale del colloquio.



Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

La Fondazione adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Fondazione si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni al successivo paragrafo *Sistema disciplinare e sanzionatorio*.



CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Principi Generali

Il Modello, il Codice etico e le Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituiscono un complesso di norme alle quali tutti devono uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 cc e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Infatti, il sistema integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

Pertanto, i comportamenti posti in essere in violazione delle previsioni del Codice Etico, delle Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Modello e delle sue procedure di attuazione costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto, è un sistema autonomo di misure finalizzato a presidiare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello, del Codice etico e delle Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, radicando nel personale aziendale ed in chiunque collabori a qualsiasi titolo con la Fondazione Milan la consapevolezza della ferma volontà di perseguire qualunque violazione delle regole stabilite per il corretto svolgimento dell'attività aziendale.

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce, infatti, un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Protocolli indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

La Fondazione, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal Legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, l'OdV acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Modello, del Codice Etico e delle Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

4.2 Criteri Generali di Irrogazione delle Sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;

- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

4.3 Quadri, Impiegati e altri dipendenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di quadri, impiegati ed altri dipendenti.

3.1.1 Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- nel mancato rispetto dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo o di violazione dei principi e delle previsioni di cui al Codice Etico;
- nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

3.1.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Fondazione, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

a) Biasimo verbale

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

b) Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Protocolli, tali da esporre la Fondazione a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Fondazione e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Fondazione potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Fondazione decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

4.4 Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di irrogazione, nei confronti dei dirigenti.

4.4.1 Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- nel mancato rispetto dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo o di violazione dei principi e delle previsioni di cui al Codice Etico;
- nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

4.4.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- censura scritta;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Fondazione, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la violazione dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Fondazione potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Fondazione decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.



4.5 Consiglio di Amministrazione e Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti

Le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate nei confronti dei cosiddetti Soggetti Apicali.

4.5.1 Violazioni

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- nel mancato rispetto dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo o di violazione dei principi e delle previsioni di cui al Codice Etico;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

4.5.2 Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti, potrà proporre di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la facoltà della Fondazione di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

4.5.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Fondazione e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

4.6 Collaboratori, Consulenti ed altri soggetti terzi

Potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., nei confronti di collaboratori, di fornitori, di consulenti ed in generale dei Soggetti Terzi (più brevemente «Terzi») che operano per la Fondazione e sottoposti al coordinamento o vigilanza da parte della stessa che abbiano posto in essere le violazioni di quanto previsto nel documento «Linee di Condotta del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» o di violazione dei principi e delle previsioni di cui al Codice Etico.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di Fondazione Milan del risarcimento dei danni subiti.

4.6.1 Violazioni

In particolare, la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte di Fondazione nel caso in cui i Terzi abbiano:

- violato le Linee di Condotta attinenti all'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto;
- violato e/o eluso il sistema di controllo della Fondazione, anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente all'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- omesso di fornire a Fondazione Milan e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.