

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS. n. 231/2001

Adottato dal Consiglio direttivo della Cassa Mutua di Assistenza con delibera

del 29 maggio 2020

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

PREMESSA.....	8
1 PRESENTAZIONE DELL'ENTE	8
2 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	8
3 DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO.....	9
PARTE GENERALE.....	10
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	10
1.1 OGGETTO DEL DECRETO	10
1.2 SANZIONI.....	11
1.3 ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	12
1.4 LEGGI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	13
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MOG).....	14
2.1 FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	14
2.2 DESTINATARI DEL MODELLO.....	15
2.3 STRUTTURA E COMPONENTI	16
2.4 L'APPROCCIO METODOLOGICO	18
2.4.1 <i>Metodologia adottata</i>	18
2.5 IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI.....	18
2.5.1 <i>Principi</i>	18
2.6 IL SISTEMA SANZIONATORIO	19
2.6.1 <i>Premessa</i>	19
2.6.2 <i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i>	20
2.6.3 <i>Destinatari e loro doveri</i>	20
2.6.4 <i>Principi generali relativi alle sanzioni</i>	21
2.6.5 <i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	21
2.6.6 <i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	24
2.6.7 <i>Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto 231)</i>	25
2.6.8 <i>Misure nei confronti dei componenti dell'OdV</i>	26

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

2.6.9	<i>Misure nei confronti dei Soggetti Esterni</i>	26
2.7	IL PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	27
2.7.1	<i>Comunicazione e formazione sul Modello</i>	27
2.8	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	28
2.8.1	<i>Contesto normativo</i>	28
2.8.2	<i>Iter di nomina e di revoca</i>	28
2.8.3	<i>Requisiti essenziali</i>	30
2.8.3.1	<i>Autonomia</i>	30
2.8.3.2	<i>Indipendenza</i>	31
2.8.3.3	<i>Professionalità</i>	31
2.8.3.4	<i>Continuità d'azione</i>	31
2.8.4	<i>Collocazione organizzativa</i>	31
2.8.5	<i>Composizione</i>	31
2.8.6	<i>Funzioni</i>	32
2.8.7	<i>Attività di vigilanza e controllo</i>	32
2.8.8	<i>Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico</i>	33
2.8.9	<i>Attività di aggiornamento del MOG</i>	33
2.8.10	<i>Reporting nei confronti degli organi societari</i>	33
2.8.10.1	<i>Gestione dei flussi informativi</i>	34
2.8.11	<i>Poteri</i>	35
2.8.12	<i>Budget</i>	36
2.9	PRESCRIZIONI RELATIVE ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	37
2.9.1	<i>Il ruolo dell'OdV</i>	37
i.	<i>Nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante</i>	38
ii.	<i>Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante</i>	38
	PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 24 E 25 DEL DECRETO 231	40
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 40	
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	42
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24 E ART. 25 DEL D.LGS. 231/2001	42
4	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ...	43

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

4.1	AREA DEL FARE.....	43
4.2	AREA DEL NON FARE.....	44
5	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO.....	46
5.1	PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO EX ARTT. 24 E 25 DEL D.Lgs. 231/2001.....	46
6	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ODV.....	51
	PARTE SPECIALE – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI AI SENSI DELL'ART. 24 BIS DEL DECRETO 231.....	52
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.....	52
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	53
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24 BIS DEL DECRETO 231.....	53
	PARTE SPECIALE – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA AI SENSI DELL'ART. 24 TER DEL DECRETO 231.....	53
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	53
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	54
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 24 TER DEL DECRETO 231.....	54
	PARTE SPECIALE – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO AI SENSI DELL'ART. 25 BIS DEL DECRETO 231.....	55
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI IN BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.....	55
2	LE FATTISPECIE DI REATO DI RILEVANTI.....	56
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 BIS DEL DECRETO 231.....	56
	PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO AI SENSI DELL'ART. 25 BIS 1 DEL DECRETO 231.....	56
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO 56	
2	LE FATTISPECIE DI REATO DI RILEVANTI.....	57
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 BIS 1 DEL DECRETO 231.....	58
	PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI AI SENSI DELL'ART. 25 TER DEL DECRETO 231.....	58
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI SOCIETARI.....	58
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	59
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER DEL DECRETO 231.....	59
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TER COMMA 1, LETTERA S-BIS DEL DECRETO 231.....	61
4	I REATI SOCIETARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	61
4.1	AREA DEL FARE.....	61
4.2	AREA DEL NON FARE.....	62

5	I REATI SOCIETARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	63
5.1	PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO EX ART. 25 TER DEL DECRETO 231	63
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	69
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	70
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 QUATER DEL D.LGS. 231/2001	70
	PARTE SPECIALE – REATI DERIVANTI DA PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI AI SENSI DELL'ART. 25 QUATER 1 DEL DECRETO 231	71
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI DERIVANTI DA PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI	71
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	72
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 QUATER 1 DEL DECRETO 231	72
	PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 25 QUINQUES DEL DECRETO 231	73
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	73
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	74
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 QUINQUES DEL DECRETO 231	74
	PARTE SPECIALE – REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE AI SENSI DELL'ART. 25 SEXIES DEL DECRETO 231	75
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE	75
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	76
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 SEXIES DEL DECRETO 231	76
	PARTE SPECIALE – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO AI SENSI DELL'ART. 25 SEPTIES DEL DECRETO 231	77
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON LA VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO	77
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	78
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 SEPTIES DEL DECRETO 231	78
4	I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL DECRETO 231 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	80
4.1	AREA DEL FARE	80
4.2	AREA DEL NON FARE	80
5	I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO - PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	81
5.1	PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO EX ART. 25 SEPTIES DEL DECRETO 231	81

6	FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ODV	86
7	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO ADOTTATO DA CMA.....	88
	PARTE SPECIALE – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO AI SENSI DELL'ART. 25 OCTIES DEL DECRETO 231 90	
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	90
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	91
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 OCTIES DEL DECRETO 231.....	91
	PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE AI SENSI DELL'ART. 25 NOVIES DEL DECRETO 231	92
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	92
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	93
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 NOVIES DEL DECRETO 231	93
	PARTE SPECIALE – DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA AI SENSI DELL'ART. 25 DECIES DEL DECRETO 231 93	
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	93
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	94
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 DECIES DEL DECRETO 231	94
	PARTE SPECIALE – REATI AMBIENTALI AI SENSI DELL'ART. 25 UNDECIES DEL DECRETO 231.....	95
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI AMBIENTALI.....	95
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	96
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 UNDECIES DEL DECRETO 231	96
	PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE AI SENSI DELL'ART. 25 DUODECIES DEL DECRETO 231	97
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....	97
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	98
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 DUODECIES DEL DECRETO 231	98
	PARTE SPECIALE – RAZZISMO E XENOFOBIA AI SENSI DELL' ART. 25 TERDECIES DEL DECRETO 231	99
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – RAZZISMO E XENOFOBIA.....	99
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	100
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 TERDECIES DEL DECRETO 231	100
	PARTE SPECIALE – REATI TRANSNAZIONALI AI SENSI DEGLI ARTT. 3 E 10 DELLA LEGGE 146/2006	101

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI TRANSNAZIONALI.....	101
2	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI.....	102
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ARTT. 3 E 10 DELLA LEGGE 146/2006	102
	PARTE SPECIALE – FRODI SPORTIVE AI SENSI DELL’ART. 25 QUATERDECIES DEL DECRETO 231	103
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – FRODI SPORTIVE.....	103
2	LA FATTISPECIE DI REATO RILEVANTE.....	104
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25 QUATERDECIES DEL DECRETO 231.....	104
	PARTE SPECIALE – REATI TRIBUTARI AI SENSI DELL’ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO 231.....	105
1	DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI TRIBUTARI.....	105
2	LE FATTISPECIE DI REATO DI RILEVANTI	106
3	LE ATTIVITÀ SENSIBILI EX ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO 231	106
4	I REATI TRIBUTARI – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	110
4.1	AREA DEL FARE.....	110
4.2	AREA DEL NON FARE.....	111
5	I REATI TRIBUTARI – PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO	111
5.1	PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO EX ART. 25-QUINQUESDECIES DEL DECRETO 231	112

PREMESSA

1 Presentazione dell'Ente

La Cassa Mutua di Assistenza (di seguito, "CMA") è una Associazione volontaria senza fini di lucro, costituita fra il personale in servizio ed in quiescenza della Banca Popolare di Milano, oggi appartenente al Gruppo Banco BPM, nello spirito della mutua solidarietà.

CMA ha lo scopo di:

- erogare assistenza sanitaria, tramite medici e strutture convenzionate, per integrare e migliorare le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale o delle altre organizzazioni e strutture sanitarie di natura pubblica, comunque previste e regolate dalle disposizioni di legge in materia;
- erogare assistenza, anche economica, integrativa di quanto previsto dal Servizio Sanitario Nazionale e dal Servizio Sanitario Regionale, secondo le disposizioni stabilite dagli specifici Regolamenti;
- favorire azioni di educazione sanitaria promuovendo ricerche a favore della diagnosi precoce delle malattie e delle loro cause, anche in relazione all'ambiente di lavoro;
- erogare assistenza geriatrica attraverso forme di assistenza mirata;
- erogare contributi economici secondo quanto previsto negli specifici Regolamenti.

L'adesione a CMA è libera e volontaria e si attua, per chi ne possiede i requisiti, secondo quanto previsto dai Regolamenti. L'iscrizione a CMA si attua:

- all'atto dell'assunzione, per i dipendenti;
- all'atto del pensionamento, per i pensionati;
- all'atto dell'accesso al "Fondo di Solidarietà", per i c. d. "esodati";
- alla data prevista dagli specifici accordi di cui all'Art. 8, punto 1, dello Statuto.

L'iscrizione alla CMA comporta, dal 1°/1/2007, l'iscrizione automatica ed inscindibile ai tre comparti (Assistenza Sanitaria, Assistenza Sociale e Assistenza Superstiti) nei limiti previsti dai rispettivi Regolamenti. L'iscrizione alla CMA implica il regolare versamento dei contributi dovuti con le modalità e nei termini previsti nei singoli Regolamenti.

2 Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 28 giugno 2001, n. 231, "*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*" (di seguito anche "Decreto 231") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reati, qualora ti siano stati commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente)
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto 231 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente, la capacità dell'ente di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "MOG") idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 medesimo.

Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal Decreto 231, l'ente, se non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il MOG, si espone al rischio di essere destinatario di sanzioni di tipo sia pecuniario sia interdittivo.

In relazione al contesto normativo sin qui richiamato, CMA ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto 231;
- istituire un OdV ("OdV") previsto dal Decreto 231, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

Il presente documento illustra i singoli elementi del MOG adottato da CMA e l'approccio metodologico seguito per la creazione dei componenti stessi.

3 Descrizione del documento

Il documento descrittivo del MOG di CMA si compone di:

- una **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del MOG e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- una **Parte Speciale**, che, per ciascuna famiglia di reato, riporta:
 - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - i principi comportamentali da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - i flussi informativi sistematici predisposti.

PARTE GENERALE

1 Il Decreto legislativo 231/2001

1.1 Oggetto del Decreto

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29.9.2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26.7.1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione -anch'essa firmata a Bruxelles il 26.5.1997- sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto Legislativo, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, associazioni, ecc.) per determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato

Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati di falso nummario (art. 25 bis);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1);
- Reati Societari (art. 25 ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies);
- Reati transnazionali (Legge 16.3.2006, n. 146, artt. 3 e 10).

1.2 Sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria, applicata per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote);
- di natura interdittiva (applicabili anche in via cautelare, al ricorrere di determinate condizioni);

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del profitto o del prezzo del reato;
 - pubblicazione della sentenza di condanna.

1.3 Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto 231 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, all'articolo 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- 1) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia 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 di controllo;
- 3) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- 4) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto [di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231].

Di conseguenza, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto 231.

Il Decreto 231 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo, nella misura in cui gli stessi risultino idonei a prevenire i reati di cui al Decreto stesso e, al contempo, vengano adottati ed efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

L'articolo 7 del Decreto 231 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Leggi in materia di Whistleblowing

Il Decreto 231 contiene, altresì, disposizioni volte alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato. In particolare l'articolo 6, comma 2bis¹ stabilisce che il MOG deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lette a) e b) del Decreto 231, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del MOG dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Legge n. 179/2017 in materia di *Whistleblowing*, a maggior tutela dell'autore di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato, stabilisce all'art. 3, "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio aziendale, professionale, scientifico e industriale*", che:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 54-bis del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, e all'art. 6 del Decreto 231, come modificati dalla legge 179/2017, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 Cod. pen. e all'art. 2105 Cod. civ.;
- la disposizione di cui sopra non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti sospetti rientra già nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e,

¹ Articolo modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *Whistleblowing*, in G.U. n.291 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

conseguentemente, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ad eccezione dei casi in cui l'informazione sia connotata da intenti calunniosi o sorretta da cattiva fede, dolo o colpa grave.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di *Whistleblowing*, è quindi necessaria una puntuale informazione, da parte dell'ente, di tutto il personale e dei soggetti che con lo stesso collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della legge sul *Whistleblowing*, si rende dunque necessaria l'introduzione nel MOG di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché l'introduzione di specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)

2.1 Funzionamento del modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo con lo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività dell'ente, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal Decreto 231 e successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del Decreto 231, il MOG deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, secondo un approccio di *risk assessment*;
- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del MOG (ad es. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; ecc.);
- illustrare i Protocolli, che descrivono le specifiche procedure di controllo implementate dall'ente a fini di prevenzione dei rischi-reato, che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione del MOG;
- fornire all'OdV ("OdV") gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, ecc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività;

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG.

Attenendosi all'art. 6 del Decreto 231 ed alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria e, fra esse, quelle fornite da Confindustria, CMA ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio MOG.

In considerazione di quanto sopra, le Parti Speciali del MOG hanno l'obiettivo di indirizzare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari (definiti al paragrafo che segue) al fine di prevenire il verificarsi dei reati richiamati dal Decreto 231.

Nello specifico, esse hanno lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di reato riconducibili alle famiglie di reato richiamate dal Decreto 231;
- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività che la CMA pone in essere in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di *risk assessment*, CMA ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato illustrati al punto precedente;
- riprendere e specificare, ove possibile, a livello dei rischi-reato in esame i principi generali di comportamento del MOG (ad es. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; divieti specifici; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; ecc.);
- illustrare i Protocolli, che descrivono le specifiche procedure di controllo implementate dall'ente a fini di prevenzione dei rischi-reato, che i Destinatari sono tenuti ad osservare per la corretta applicazione della Parte Speciale del MOG;
- fornire all'OdV gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio e verifica di competenza mediante: (I) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, ecc.) che l'OdV deve ricevere dai responsabili dei controlli; (II) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività.

2.2 Destinatari del modello

Sono destinatari del presente MOG di CMA (di seguito, "Destinatari") e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- I componenti del Consiglio Direttivo, i Revisori-Probiviri ed il personale dirigente distaccato della Banca presso la CMA (definiti "soggetti apicali");
- i dipendenti non dirigenti distaccato della Banca presso la CMA (definiti "soggetti interni sottoposti ad altrui direzione").

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nelle Parti Speciali, i soggetti esterni (in seguito i "Soggetti Esterni") sotto indicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Cma;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di CMA.

Tra i Soggetti Esterni così definiti vanno ricompresi anche coloro che, sebbene abbiano un rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse di CMA.

2.3 Struttura e componenti

Le principali componenti del MOG di CMA, nel rispetto delle disposizioni del Decreto 231, sono le seguenti:

- Codice Etico;
- Principi di *Corporate Governance*;
- Protocolli di controllo;
- Sistema sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- OdV.

Il **Codice Etico** ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione di CMA, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mirano a favorire, da parte dei soggetti in posizione apicale, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività sociale, l'impegno a mantenere una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore. Pertanto, nel Codice Etico sono riportati:

- visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alCMA;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'OdV;
- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

I **Principi di Corporate Governance** descrivono l'organizzazione di CMA.

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

I **Protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle misure di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi.

Il **Sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative, da comminare ai soggetti (apicali, dirigenti, dipendenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel MOG. Il Sistema disciplinare stabilisce:

- il quadro normativo di riferimento che disciplina, a livello contrattuale e di Codice Civile, le sanzioni e le relative modalità applicabili in caso di illeciti e di comportamenti non corretti da parte del personale distaccato della Banca presso la CMA, dirigente e non dirigente, e dei soggetti esterni;
- le sanzioni per i soggetti apicali, dipendenti e dirigenti nonché le misure nei confronti dei soggetti esterni;
- le modalità interne di rilevazione, comunicazione e di gestione delle infrazioni.

Il **Piano di formazione e comunicazione** è funzionale alla comunicazione a tutti i portatori d'interesse delle regole e delle disposizioni previste dal MOG, al fine di conseguire la più ampia conoscenza e condivisione delle stesse.

Il Piano di formazione e comunicazione ha la finalità di sensibilizzare il personale distaccato della Banca presso la CMA, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste dal MOG nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore.

Il Piano deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi informativi e formativi da programmare ed eseguire;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione (ad esempio, circolari interne, comunicati da affiggere in luoghi di comune accesso, supporti documentali multimediali, formazione in aula);
- i mezzi attraverso i quali è testato il livello di comprensione e apprendimento dei soggetti formati;
- le modalità di verbalizzazione delle attività di formative effettuate.

L'**OdV** ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG adottato e di curarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti organizzativi che interesseranno CMA e della normativa vigente.

Ne sono definiti:

- l'iter di nomina e di revoca con indicazione delle cause di ineleggibilità e di revoca;
- i requisiti essenziali;
- la collocazione organizzativa;
- le funzioni e i poteri;
- il budget.

2.4 L'approccio metodologico

2.4.1 Metodologia adottata

Un MOG deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231.

A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- individuare le attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promozione dei comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero degli amministratori, dei direttori generali e, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione.

Per maggior dettaglio sulla metodologia adottata si veda il documento "Metodologia di valutazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01".

Il documento ha la finalità di esporre la metodologia e gli strumenti a supporto della fase di analisi delle attività potenzialmente a rischio di reato contemplati dal D.Lgs. 231/01.

2.5 Il sistema delle deleghe e dei poteri

2.5.1 Principi

Il Sistema delle deleghe e dei poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascun settore aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale Sistema vi sono una chiara ed organica attribuzione dei compiti, tesa ad evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del MOG.

Il Sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti.

CMA si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo a suo interno nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun dipendente.

CMA ha già adottato un sistema di procure verso l'esterno coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore o dirigente, con l'indicazione di soglie quantitative di spesa.

2.6 Il Sistema sanzionatorio

2.6.1 Premessa

L'efficace attuazione del MOG non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato Sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del Decreto 231, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b): dello stesso costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne.

Invero, affinché il MOG possa avere efficacia esimente per CMA, deve prevedere, come indicato nell'art. 6, comma 2, sopra citato, *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.*

I requisiti cui il Sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto 231, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti, che li individua in:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno a CMA inteso a sanzionare ogni violazione del MOG, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato;
il requisito dell'*autonomia*, dal canto suo, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni, ad es. il giudizio penale, nel senso che CMA è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel MOG;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con CMA;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace al fine di prevenire la commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile, o applicata, deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve avere forma scritta ed essere oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera affissione in luogo accessibile a tutti).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte di CMA di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare di CMA è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore) e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale delle le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

2.6.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

CMA, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, assicura altresì che sul piano procedurale si applica l'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

2.6.3 Destinatari e loro doveri

I Destinatari del Sistema disciplinare di cui al presente MOG corrispondono ai Destinatari dello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel MOG.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con CMA, circa l'esistenza ed il contenuto dell'apparato sanzionatorio di cui al presente MOG.

2.6.4 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

2.6.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) ed eventuali altre normative speciali applicabili.

Il Sistema disciplinare aziendale della Cma è quindi costituito dalle norme del Codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL citato. In particolare, il Sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

In relazione a quanto sopra, il MOG fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOG, nonché della Legge 179/2017 in materia di *whistleblowing*, nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

CMA ritiene che le sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale distaccato della Banca presso la CMA, in applicazione del CCNL per i Quadri direttivi della banca e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali sono previste le seguenti sanzioni:

- a. Il rimprovero verbale;
- b. il rimprovero scritto;
- c. la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d. il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- e. il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

(a) **rimprovero verbale** per le mancanze lievi, o (b) **rimprovero scritto**, avente più specifico carattere ammonitorio.

L'ammonizione verbale o scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- lieve violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge 179/2017 a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché compimento di deboli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal MOG;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori, ovvero lieve violazione delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi della Legge n. 179/2017.

(c) la **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** per un periodo non superiore a 10 giorni

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

La sospensione dalla retribuzione e dal servizio (per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro) in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza -ripetuta o di una certa gravità- dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOG o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori, ovvero inosservanza delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi della Legge n. 179/2017;
- violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *whistleblowing* ai sensi della Legge 179/2017 da parte del dipendente, venendo meno agli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione ovvero compiendo atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante.

(d) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo) o, (e) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto 231 è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica:

- nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- nei più gravi casi di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *whistleblowing* ai sensi della Legge 179/2017 da parte del dipendente, venendo gravemente meno agli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione ovvero compiendo gravi atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del MOG, nel senso che una sanzione disciplinare per violazione del MOG non potrà essere irrogata senza preventiva comunicazione all'OdV.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV stesso.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

2.6.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è il rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno dell'ente, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di quanto previsto nel MOG e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei Dirigenti sono ravvisabili nel sistema disciplinare previsto dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** e applicabili nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Eventuali infrazioni poste in essere dai dirigenti di CMA -da intendersi non soltanto come dirette violazioni del MOG, ma anche del Decreto 231 e delle leggi ad esso collegate, tra cui la L. 179/2017 in materia di *whistleblowing*-, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e CMA e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali più sopra individuati al paragrafo *Principi generali relativi alle sanzioni*, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta, espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al MOG e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni, ovvero che costituiscono violazioni della Legge a tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto 231 o violazioni del MOG di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualora le infrazioni da parte di dirigenti del MOG, ovvero del Decreto 231 e delle leggi ad esso collegate, tra cui la L. 179/2017, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, CMA si riserva di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e nelle more del giudizio penale, le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno di CMA.

A seguito di un esito del giudizio penale che confermasse la violazione del MOG da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico di CMA di sanzioni in via cautelare previste dal Decreto 231 e tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto stesso, che trova nell'*intuitus personae* il suo presupposto fondamentale.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del MOG, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione ad un dirigente per violazione del MOG senza il preventivo coinvolgimento dell'OdV.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

2.6.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto 231)

CMA valuta con estremo rigore le infrazioni al presente MOG poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di CMA e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di vigilanza ed il pubblico in generale.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte associative, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per CMA.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG adottato da CMA, così come ogni inosservanza della L. n. 179/2017 in materia di *whistleblowing* consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, ad opera dei componenti del Consiglio Direttivo della stessa CMA devono tempestivamente essere comunicate dall'OdV all'intero Consiglio Direttivo.

La responsabilità dei Consiglieri nei confronti di CMA è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 Cod civ.².

² Art. 2392 c.c. **Responsabilità verso CMA.**

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono

Il Consiglio Direttivo è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o dei Consiglieri che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio Direttivo è coadiuvato dall'OdV e delibera a maggioranza assoluta dei presenti con esclusione del Consigliere o dei Consiglieri cui sono imputabili le infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei Consiglieri sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il Consigliere sia legato a CMA da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio Direttivo è competente ai sensi dell'art. 2406 Cod. civ., in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

2.6.8 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Le violazioni del presente MOG, così come ogni inosservanza della L. 179/2017 in materia di *whistleblowing* consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, da parte dei componenti dell'OdV, devono essere tempestivamente comunicate, da parte di uno qualsiasi dei membri del Consiglio Direttivo o del Collegio dei Revisori Probiviri, all'intero Consiglio Direttivo e al Collegio dei Revisori Probiviri. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, adotteranno gli opportuni provvedimenti quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico.

2.6.9 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni dai collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture (definiti "Soggetti Estarni") in contrasto con le linee di

solidalmente responsabili verso CMA dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

condotta indicate dal presente MOG e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231, così come ogni inosservanza della L. 179/2017 in materia di *whistleblowing* consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, potrà determinare, secondo quanto disposto da specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a CMA, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto 231 a carico di CMA.

L'OdV, in coordinamento con il Direttore o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere le linee di condotta contenute nel presente MOG e nel Codice Etico ai Soggetti Esterni i principi e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

2.7 Il Piano di comunicazione e formazione

2.7.1 Comunicazione e formazione sul Modello

La comunicazione del MOG (e del Codice Etico) avverranno tramite le modalità di seguito indicate:

- **personale distaccato della Banca presso la CMA:** il MOG (Parte Generale e Parti Speciali) e il Codice Etico saranno pubblicati sulla intranet aziendale. Tutto il personale sarà, pertanto, informato riguardo l'avvenuta pubblicazione (e/o l'aggiornamento) dei predetti documenti con un'apposita comunicazione che verrà trasmessa sulla casella di posta elettronica aziendale;
- **soggetti esterni** (fornitori, collaboratori, consulenti, ecc.): la Parte Generale del MOG e il Codice Etico saranno pubblicati sul sito internet aziendale www.cassamutuadiassistenza.it/

Le attività di informazione e formazione dei Destinatari del Modello sono supervisionate ed integrate dall'OdV ed articolate come segue:

- **personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:** si procederà ad una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del MOG e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto.

Sarà cura dell'OdV verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- una introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria;

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

- un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del MOG;
 - una descrizione del ruolo rappresentato dall'OdV;
 - una descrizione del sistema sanzionatorio.
- **personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili:** verrà organizzato un corso di formazione con contenuti simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'OdV verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettivo svolgimento dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione del corso stesso;
 - **personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili:** verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'OdV verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
 - **soggetti esterni:** verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con CMA nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali saranno instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'OdV verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato alla Direzione. Sarà cura di quest'ultima informare l'OdV riguardo all'esito del predetto controllo.

2.8 L'Organismo di Vigilanza (OdV)

2.8.1 Contesto normativo

L'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 dispone, con riferimento all'azione dei soggetti "apicali", che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* deve essere affidato *"ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Sebbene non esista un analogo riferimento legislativo espresso in relazione all'azione dei soggetti "sottoposti all'altrui direzione" ai fini dell'efficace attuazione del MOG, l'art. 7, comma 4, lett. a) richiede *la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*. Tale attività costituisce una tipica competenza dell'OdV.

L'OdV è la funzione cui spetta la vigilanza del MOG, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

2.8.2 Iter di nomina e di revoca

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio Direttivo.

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, struttura e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di OdV, nonché delle ragioni che hanno indotto a compierne la scelta ed a designarne i singoli componenti.

Il Consiglio Direttivo nomina, tra i membri, il Presidente dell'OdV nel caso di composizione collegiale. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà avere in alcun modo, a qualsiasi titolo, con CMA vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

I singoli membri dell'OdV devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sul CMA;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della Cma o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'OdV, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis C.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 C.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 C.p.p; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato e ha durata di norma pari a tre anni dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, in quanto il MOG -secondo la più autorevole dottrina- è parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'OdV cessano per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'OdV possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti di CMA, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del MOG da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio Direttivo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'OdV, il Presidente dell'OdV ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio Direttivo il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'OdV, gli subentra il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio Direttivo abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

2.8.3 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto 231 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'OdV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto 231 stesso richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

2.8.3.1 Autonomia

L'OdV è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti di CMA, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'OdV è inoltre autonomo in senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio Direttivo.

2.8.3.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'OdV è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Cma. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

2.8.3.3 Professionalità

L'OdV è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

2.8.3.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del MOG, l'OdV opera senza soluzione di continuità. L'OdV, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

2.8.4 Collocazione organizzativa

L'art. 6 del Decreto 231 richiede che l'Organismo sia interno all'ente, collegialmente partecipi all'organigramma. Soltanto in tale modo l'OdV può essere informato delle vicende dell'ente e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'OdV può garantire la necessaria continuità di azione.

L'OdV è una **funzione di staff** al Consiglio Direttivo, ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'OdV ha obblighi informativi verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti - per il tramite dell'inerenza alla CMA e in virtù del posizionamento organizzativo - flussi informativi costanti tra l'OdV e il Consiglio Direttivo.

2.8.5 Composizione

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di CMA e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il Consiglio Direttivo di CMA ha inteso istituire un OdV a composizione monocratica, nominando a comporlo l'Avv. Alexander Harry Bell.

La composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'OdV sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

L'OdV ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'OdV è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'OdV; di questo tipo di delega non fa venir meno, infatti, la responsabilità dell'OdV in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

2.8.6 Funzioni

L'OdV svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto 231 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del MOG;
- reporting nei confronti degli organi societari;

2.8.7 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'OdV è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello 231 adottato.

L'OdV deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231;
- sulla reale efficacia del MOG in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'OdV deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel MOG rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

In particolare, l'OdV ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal MOG. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG.

2.8.8 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'OdV opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio Direttivo in data 29 maggio 2020.

L'OdV vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'OdV propone al Consiglio Direttivo le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

2.8.9 Attività di aggiornamento del MOG

L'OdV ha il compito di valutare l'opportunità di apportare variazioni al MOG, formulandone adeguata proposta al Consiglio Direttivo, qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del MOG adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Cma, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

In particolare, l'OdV ha il compito di:

- condurre indagini sulle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida di Confindustria;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MOG.

2.8.10 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'OdV si relazioni costantemente con il Consiglio Direttivo.

L'OdV riferisce al Consiglio Direttivo:

- all'occorrenza, qualora non sia in grado di raggiungere le decisioni all'unanimità;
- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del MOG adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del MOG adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a CMA, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'OdV è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;

- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, almeno due volte all'anno in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del MOG stesso.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal suddetto organo o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MOG o a situazioni specifiche.

2.8.10.1 Gestione dei flussi informativi

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'OdV.

È pertanto necessario che l'OdV sia costantemente informato di quanto accade in CMA e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'OdV garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del MOG e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificati nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'OdV e/o da questi richieste alle singole funzioni di CMA.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'OdV (flussi informativi).

Gli obblighi di informazione verso l'OdV riguardano altresì, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsiasi genere, attinente all'attuazione del MOG nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV e in particolare, obbligatoriamente:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con le relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del MOG;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni associative delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al MOG;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato rilevante;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate a CMA da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- le segnalazioni, da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di

qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto 231;

- le segnalazioni da parte di Soggetti Esterni e, più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività definite sensibili per conto o nell'interesse di CMA.

L'OdV non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogniqualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al MOG rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Di conseguenza, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del MOG, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e in forma anche anonima. L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CMA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute. Tutti i soggetti Destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'OdV in una apposita banca dati informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV previa autorizzazione, salvo che l'accesso sia obbligatorio a termini di legge- dell'Organismo stesso; quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

2.8.11 Poteri

I principali poteri dell'OdV sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

Con riferimento ai poteri di autoregolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'OdV ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio Direttivo e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'OdV:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni di CMA, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi -sotto sua diretta sorveglianza e responsabilità- dell'ausilio di tutte le strutture di CMA;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative dell'Associazione o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della stessa utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'OdV operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo soltanto consulenziale;
- può, fatti gli opportuni accertamenti ed indagini e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto 231, fermo restando che l'iter di formale contestazione e di irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

2.8.12 Budget

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'OdV è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio Direttivo e proposto, in considerazione delle proprie esigenze, dal medesimo OdV.

Di tali risorse economiche l'OdV potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio Direttivo.

2.9 Prescrizioni relative alla gestione delle segnalazioni in materia di Whistleblowing

2.9.1 Il ruolo dell'OdV

Al fine di consentire l'attuazione delle disposizioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, è compito dell'OdV, fatta salva la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni in linea gerarchica, il presidio della procedura di gestione delle segnalazioni, essendo già previsti generici obblighi di informazione riguardanti l'attuazione del MOG e il rispetto delle previsioni contenute nel Decreto 231.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- i soggetti in posizione apicale o sottoposti ad altrui direzione, ovvero coloro che a qualsiasi titolo collaborano o interagiscono con CMA sono tenuti a trasmettere direttamente all'OdV, mediante comunicazione scritta da inviare all'indirizzo di posta CASSA MUTUA DI ASSISTENZA - VIA MASSAUA, 6 - 20146 MILANO o all'indirizzo di posta elettronica, odv@cassamutuadiassistenza.it eventuali segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono;
- ricevute le segnalazioni, l'OdV raccoglie tutte le ulteriori informazioni che ritiene necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione, anche avvalendosi della collaborazione di tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi, senza pregiudicare il diritto alla riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione;
- l'OdV non ha l'obbligo di verificare puntualmente e sistematicamente tutti i fenomeni potenzialmente sospetti o illeciti sottoposti alla sua attenzione; la valutazione dei casi in cui sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio è rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo stesso, che non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano in prima istanza irrilevanti, destituite di fondamento o non adeguatamente circostanziate sulla base di elementi di fatto;
- pertanto, si possono configurare due differenti scenari:
 - pertanto, si possono configurare due differenti scenari:
 - 1 qualora l'OdV non ritenga necessario che siano condotte indagini interne finalizzate all'accertamento della segnalazione, dovrà redigere una relazione e trasmetterla al Consiglio Direttivo e al Collegio dei Revisori-Provvisori;
 - 2 qualora, viceversa, l'OdV ritenga che dalla segnalazione debba scaturire l'accertamento della condotta illecita o della violazione del MOG, dovrà darne comunicazione a CMA; quest'ultima, a sua volta, se le segnalazioni ricevute dall'OdV riguardino personale distaccato, ne informerà il Datore di lavoro. Rimane in capo a quest'ultimo l'instaurazione del procedimento disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dando informativa, a consuntivo e per il tramite di CMA, degli esiti del procedimento. Resta salva, in ogni caso, la possibilità per la Direzione della CMA, previa informativa al Consiglio Direttivo, una volta definito il procedimento disciplinare, di chiedere la sostituzione del lavoratore al Datore di lavoro.In ogni caso, l'OdV raccoglie e conserva tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati informatica e/o cartacea; i dati e le informazioni conservati nella

banca dati possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'OdV previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge; l'OdV definisce altresì, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente;

- al fine di garantire riservatezza sull'identità del segnalante, l'OdV e i soggetti designati al suo supporto si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni; in particolare, l'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, sono fatti salvi gli obblighi imposti dalla legge e la tutela dei diritti dell'ente o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede e/o calunniosamente.

i. Nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante

L'autore della segnalazione di illecito ha la possibilità di denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei propri confronti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla facoltà riconosciuta al segnalante medesimo di rivolgersi direttamente alla propria organizzazione sindacale di riferimento, ex art. 2, comma 2-ter della L. n. 179/2017.

È, in ogni caso, stabilita dall'art. 2, comma 2-quater della medesima Legge, la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 Cod. civ. ("Prestazione del lavoro") nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante.

La norma pone inoltre a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare -in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro- che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (cd. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

ii. Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, nonché a coloro che collaborano con l'ente vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia.

CASSA MUTUA DI ASSISTENZA

Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest'ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per avere sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave.