



Modello di
organizzazione,
gestione e controllo

FFM Fondazione
Fiera
Milano



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Versione approvata dal COMITATO ESECUTIVO il 16/04/2026.

Indice

Definizioni	4
Struttura del documento	6
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	7
1.1 <i>Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti</i>	7
1.2 <i>Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni</i>	7
1.3 <i>Criteri di imputazione della responsabilità all'ente</i>	8
1.4 <i>Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo</i>	10
1.5 <i>I reati commessi all'estero</i>	10
1.6 <i>Le sanzioni</i>	11
1.7 <i>Le vicende modificative dell'ente</i>	12
2. Finalità del Modello	13
3. Gli elementi fondamentali del Modello	13
4. Il Codice Etico	13
5. Modifiche ed aggiornamento del Modello	14
6. L'Ente Autonomo Fiera Internazionale di Milano	15
6.1 <i>Contesto di riferimento presso l'Ente</i>	15
6.2 <i>Il sistema di corporate governance della Fondazione</i>	16
7. Adozione del Modello da parte di Fondazione Fiera Milano	17
8. Reati rilevanti per Fondazione Fiera Milano	17
9. Destinatari del Modello	19
10. Organismo di Vigilanza	19
10.1 <i>Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza</i>	20
10.2 <i>I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza</i>	22
10.3 <i>L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	22
10.4 <i>Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	23
10.5 <i>Reporting nei confronti degli organi dell'Ente</i>	24
10.6 <i>Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV</i>	25
10.7 <i>Sistema delle segnalazioni - Whistleblowing</i>	27
10.8 <i>I poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	29
10.9 <i>Il budget dell'Organismo di Vigilanza</i>	30
11. Sistema disciplinare e sanzionatorio	30
11.1 <i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i>	31

<i>11.2 Destinatari del sistema disciplinare</i>	<i>31</i>
<i>11.3 Principi generali</i>	<i>32</i>
<i>11.4 Condotte rilevanti e criteri di valutazione</i>	<i>32</i>
<i>11.5 Sanzioni e misure disciplinari</i>	<i>33</i>
12. La formazione e diffusione del Modello.....	36
<i>12.1 Comunicazione.....</i>	<i>37</i>
<i>12.2 Informazione agli altri soggetti terzi.....</i>	<i>38</i>
13. Il Modello e i rapporti con le società controllate dalla Fondazione	38

Definizioni

- **Attività sensibili:** le attività della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività strumentali:** le attività/processi della Fondazione che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Fondazione;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con la Fondazione un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- **D. Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **Ente pubblico:** si ravvisa l'esistenza di un organismo pubblico, ad onta della struttura privatistica, laddove, alla stregua della normativa comunitaria recepita in Italia, ricorrano i seguenti tre requisiti:
 - personalità giuridica;
 - istituzione dell'ente per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale (ad esempio: la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, l'erogazione di energia elettrica, gas, servizi di teleriscaldamento, ecc.);
 - alternativamente, il finanziamento della sua attività in modo maggioritario da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, oppure la sottoposizione della gestione al controllo di questi ultimi, o la designazione da parte dello Stato, degli enti pubblici territoriali o di altri organismi di diritto pubblico, di più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza.
- **Ente o Fondazione o Fondazione Fiera Milano o FFM:** Ente Autonomo Fiera Internazionale di Milano.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, macaratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- **Modello o Modello Organizzativo:** è identificato nel presente documento, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- **Organi della Fondazione:** sono il Consiglio Generale, il Presidente, l'organo amministrativo (Comitato Esecutivo) e il Collegio dei Revisori della Fondazione;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **PA o Pubblica Amministrazione:** sono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ricompresi:

- Amministrazioni dello Stato: Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, prefettura, questura ecc.;
 - Enti Pubblici territoriali: regioni, province, comuni;
 - Aziende Sanitarie Locali (ASL);
 - Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA);
 - Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL);
 - Ispettorato del Lavoro;
 - Enti Previdenziali (INPS, INAIL);
 - Agenzia delle Dogane;
 - Agenzia delle Entrate;
 - Società Italiana degli Autori ed editori (SIAE);
 - Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, NAS, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.);
 - Autorità di Vigilanza indipendenti: Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità per la Vigilanza dei Lavori Pubblici, ecc.;
 - Società partecipate da enti pubblici ed enti pubblici territoriali.
- **Partner:** sono le controparti contrattuali della Fondazione, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
 - **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.);
 - **Società Controllata:** società direttamente o indirettamente controllate dalla Fondazione ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.;
 - **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Fondazione;
 - **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;
 - **Vertice della Fondazione:** Consiglio Generale, Presidente del Consiglio Generale, Comitato Esecutivo e Direttore Generale, qualora nominato.

Struttura del documento

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di Fondazione Fiera Milano, i reati rilevanti per la Fondazione, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica le attività sensibili per la Fondazione ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- l'elenco delle attività sensibili individuate nell'ambito delle attività di *risk and control self assessment*, disponibile agli atti della Fondazione, e riportate nelle singole sezioni della Parte Speciale del presente documento;
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento di FFM;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno di Fondazione Fiera Milano.

1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processopenale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblicoministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere (c.d. reati presupposto). L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costitutivo reato. Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. La lista dei reati è stata ampliata rispetto a quella originaria contenuta nel Decreto alla data di emanazione dello stesso e, alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- **Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48);
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61);
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto, introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla Legge n. 7 del 9 gennaio 2006);
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla Legge 11

agosto 2003 n. 228);

- **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123);
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro, utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1 comma 2, D.lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021);
- **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea** (Art. 25-octies.2 del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116);
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies, introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011 n. 121);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies, introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies, introdotti dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157);
- **Reati di contrabbando** (art. 25-sexiesdecies, introdotti dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75);
- **Reati transnazionali** (art. 10 Legge 146/2006);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-septiesdecies e 25-duodevicies, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22);
- **Delitti contro gli animali** (Art. 25-undevicies, introdotti dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82).

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del tentativo, come previsto dall'art. 26 del Decreto.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Fondazione saranno oggetto di approfondimento successivamente, al paragrafo 8 della presente Parte Generale.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del

D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. Nel dettaglio, si distingue tra:

- soggetti in "**posizione apicale**", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore di una

funzione aziendale autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate;

- soggetti **“subordinati”**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti (e.g. stagisti, ecc.) che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'**“interesse”** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza in cui tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il **“vantaggio”** sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportare però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto

richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposti commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.6 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria.** La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 ad € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. È solamente l'ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Il Decreto esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il proprio patrimonio;
- **sanzioni interdittive.** Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca.** Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente. Quanto appena precisato a livello teorico risulta evidente a titolo esemplificativo, nell'ambito di un rapporto contrattuale a prestazioni corrispettive, in cui può risultare difficile individuare e distinguere

chiaramente profitto lecito da quello illecito. In tali casi per individuare il profitto confiscabile è necessario differenziare, sulla base di specifici e puntuali accertamenti, il vantaggio economico derivante direttamente dal reato, per l'appunto il profitto confiscabile, dal corrispettivo incamerato per una prestazione lecita eseguita in favore della controparte, che risulta non essere confiscabile, seppur generatosi nell'ambito di un affare che trova la sua genesi nell'illecito.

Le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborsodi somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- **pubblicazione della sentenza di condanna.** La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione. In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione. In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Finalità del Modello

Con l'adozione del presente documento la Fondazione intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Fondazione, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Fondazione, o sono legati alla Fondazione stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Fondazione condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello Organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3. Gli elementi fondamentali del Modello

Il Modello consiste di vari elementi fondamentali tra loro correlati. Questi discendono dal modo in cui il management della Fondazione gestisce il business e, come tali, sono integrati nei quotidiani processi di gestione dell'azienda. Gli elementi fondamentali che lo compongono sono:

- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento da adottare;
- il **Risk Self Assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili agli atti della Fondazione, che qui si intende integralmente richiamato;
- tutte le **disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti, le procedure e i regolamenti aziendali** chiedi questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili nella rete intranet aziendale.

4. Il Codice Etico

Fondazione Fiera Milano ha deciso di adottare il proprio Codice Etico e di renderlo ufficialmente parte del proprio sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati, unitamente al Modello Organizzativo. Il Codice Etico della Fondazione ha l'obiettivo di definire un sistema di regole che devono essere osservate da tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione stessa e nel suo ambito.

Esso ha rilevanza su due fronti, in quanto ispira:

- i rapporti professionali interni a Fondazione Fiera Milano;
- i comportamenti di Fondazione Fiera Milano nelle relazioni con i soggetti esterni alla propria

organizzazione.

Alla osservanza dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento sono tenuti iseguenti soggetti in qualità di Destinatari del Codice Etico: i rappresentanti degli organi della Fondazione, i dirigenti e i dipendenti sia della Fondazione Fiera Milano, così come tutti coloro che, a vario titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, agiscono in nome e per conto della Fondazione (quali ad esempio consulenti, agenti, lavoratori interinali, ecc.).

Il management aziendale ha la responsabilità di conformare le proprie azioni nel rispetto del Codice Etico, fornendo così un modello comportamentale di riferimento per i dipendenti della Fondazione, e contribuendo a favorire la diffusione della conoscenza dei principi di condotta in esso contenuti e la condivisione degli stessi da parte di dipendenti e collaboratori.

Tutti i Destinatari del Codice Etico devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto con Fondazione Fiera Milano.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

5. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Comitato Esecutivo ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Comitato Esecutivo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati di cui agli articoli identificati nel precedente paragrafo;
- siano intervenute modifiche nelle aree sensibili in considerazione di evoluzioni normative (es. introduzione nel Decreto di nuovi reati presupposto) o di mutamenti nell'organizzazione o nel *business* della Fondazione (es. introduzione di nuovi ambiti di operatività);
- siano adottate nuove procedure e/o protocolli operativi o siano intervenute modifiche che impattano significativamente sul sistema di controllo interno;
- siano adottati altri strumenti di *governance* (es. codici di condotta, protocolli, modifiche al sistema disciplinare) ai sensi del Decreto.

Il Presidente del Consiglio Generale, sentito l'OdV, può apportare al Modello le modifiche non sostanziali ritenute opportune. Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura "non sostanziale" che non hanno impatto sulla struttura dei controlli preventivi ovvero quelle dovute a processi di riorganizzazione e conseguente riassegnazione a nuove funzioni di attività a rischio reato o quelle di carattere esclusivamente formale, il Presidente può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Deve invece ritenersi preclusa a qualsiasi funzione aziendale l'adozione in autonomia di qualsivoglia modifica al Modello, la cui responsabilità deve restare in carico al Comitato Esecutivo e, eventualmente, al Presidente nei limiti sopra indicati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, sono tempestivamente segnalati dall'Organismo di Vigilanza al Comitato Esecutivo.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Aree/Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

6. L'Ente Autonomo Fiera Internazionale di Milano

6.1 Contesto di riferimento presso l'Ente

Fondazione Fiera Milano, istituita con Regio Decreto del 1° luglio 1922, opera quale fondazione di diritto privato, secondo quanto disposto dal Codice civile, nonché alla luce delle specifiche norme di legge in materia. Sostiene, promuove ed indirizza lo sviluppo del sistema fieristico e guida la trasformazione del sistema espositivo e congressuale milanese verso assetti sempre più moderni ed attuali, nonché competitivi a livello mondiale. La Fondazione non persegue scopi di lucro e ispira la propria gestione a criteri di efficienza ed economicità.

La Fondazione ha lo scopo di supportare e incrementare in Italia e all'estero, per il tramite della società di cui all'art. 3, l'organizzazione di manifestazioni fieristiche e congressuali e ogni altra iniziativa che, promuovendo l'interscambio commerciale, contribuisca allo sviluppo dell'economia, con ricadute sull'ambito territoriale della regione ove ha la propria sede.

La Fondazione si propone inoltre di valorizzare gli spazi urbani sviluppando un'offerta di strutture e servizi diretti a cultura, salute e welfare; a valorizzare il Terzo Settore favorendo innovazione sociale e la crescita di istituzioni capaci di risolvere in modo nuovo le esigenze delle persone; allo sviluppo di nuovi spazi per la diffusione della conoscenza e della formazione. A tal fine tutela il proprio patrimonio materiale ed immateriale e ne cura l'incremento e lo sviluppo svolgendo attività commerciale e industriale rivolta alla realizzazione, ristrutturazione, riqualificazione, finalizzate alla locazione ovvero alla alienazione, di complessi immobiliari destinati ad ospitare eventi fieristici, congressuali o comunque iniziative coerenti alle esigenze del territorio.

Inoltre, la Fondazione svolge, in quanto funzionali allo sviluppo delle imprese e alla loro capacità di operare sul mercato globale, attività e progetti di promozione e realizzazione di iniziative di sviluppo economico, sociale, culturale e scientifico.

Fondazione Fiera Milano detiene la maggioranza di Fiera Milano Spa, oltre agli asset immobiliari e complementari all'attività fieristica e congressuale: il quartiere di Fiera Milano, il quartiere di fieramilanocity, le strutture alberghiere e quelle direzionali a Rho-Pero, il MiCo-Milano Congressi, realizzato nei padiglioni del quartiere fieristico storico a Milano. Fondazione Fiera Milano mette a disposizione del Gruppo FieraMilano e delle imprese che operano nell'ambito del sistema fieristico il proprio Servizio Studi, l'Accademia e l'Archivio Storico.

In accordo con le istituzioni, dal 2006, Fondazione ha rivestito un ruolo di primo piano nel Comitato Promotore Expo 2015 per portare Milano all'assegnazione dell'evento. Dal 3 luglio 2012 Fondazione Fiera Milano è tra i soci di Arexpo S.p.A., società che ha il compito di gestire e valorizzare le aree che hanno ospitato l'Esposizione Universale del 2015. Fondazione ha lo scopo di favorire, promuovere e incrementare in Italia e all'estero l'organizzazione di manifestazioni fieristiche e di ogni altra iniziativa che, promuovendo l'interscambio, contribuisca allo sviluppo dell'economia.

6.2 Il sistema di corporate governance della Fondazione

Il termine “*corporate governance*” descrive la struttura e l'approccio generale attraverso i quali il management dirige e controlla l'intera organizzazione aziendale, mediante una combinazione tra gestione delle informazioni e gestione gerarchica della struttura di controllo.

L'implementazione di un efficace sistema di corporate governance costituisce quindi lo strumento attraverso il quale la Fondazione intende dirigere e controllare l'ente stesso.

Pur essendo Fondazione Fiera Milano un ente che non ha fini di lucro, il sistema di corporate governance della Fondazione ha come obiettivo quello di creare valore e soddisfazione dei propri stakeholder in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, attraverso una gestione ispirata a criteri di efficienza ed economicità

Tutti gli organi della Fondazione durano in carica tre esercizi e scadono alla data del Consiglio Generale convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Il Presidente e i componenti degli organi collegiali non possono essere nominati per più di due volte.

Lo statuto di FFM individua i seguenti organi della Fondazione:

- il **Presidente**, che è il legale rappresentante della Fondazione ed è nominato dall'Assemblea;
- il **Consiglio Generale** esercita i poteri di indirizzo per il raggiungimento dello scopo e di verifica della rispondenza dei risultati della gestione agli obiettivi fissati nel Piano Triennale della Fondazione attraverso l'approvazione:
 - del Piano Triennale predisposto dal Comitato Esecutivo;
 - del budget previsionale annuale e le sue variazioni, sulla base degli obiettivi economici fissati nel documento di cui alla lettera a);
 - del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato;
- il **Comitato Esecutivo**, che esercita l'ordinaria e la straordinaria amministrazione. Esso predispone i progetti della Relazione Previsionale e Programmatica, del bilancio preventivo, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato di Fondazione. Definisce, nell'ambito degli obiettivi fissati dal Consiglio Generale nella Relazione Previsionale e Programmatica e nei limiti del bilancio preventivo, i programmi ed i progetti da attuare, indica le priorità ed emanare direttive per l'esercizio dell'attività di Fondazione);
- il **Comitato Esecutivo**:
 - esercita l'ordinaria e la straordinaria amministrazione;
 - predispone i progetti del Piano Triennale, del budget previsionale, del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato della Fondazione;
 - può disciplinare i criteri di funzionamento del servizio di controllo interno della Fondazione e ne nomina il responsabile;
 - definisce, nell'ambito degli obiettivi fissati dal Consiglio Generale nel Piano Triennale e nei limiti del budget previsionale, i programmi ed i progetti da attuare, indica le priorità ed emana le conseguenti direttive per l'esercizio dell'attività della Fondazione;
 - definisce la struttura organizzativa della Fondazione e può, in questo ambito, nominare il Direttore Generale e i dirigenti su proposta del Presidente, che li assume;
 - può nominare un Comitato Tecnico Consultivo;
- il **Collegio dei Revisori** è costituito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale della Lombardia, che ne designa il presidente. Esso è formato da tre componenti effettivi, iscritti al registro dei revisori contabili.

Il presente Modello Organizzativo si inserisce quindi nel più generale sistema di *corporate governance* adottato da Fondazione, ne richiama i principi generali e si riferisce alle sue componenti costitutive e agli strumenti del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che lo compongono e qualificabili come:

- istituzionali (Codice Etico, Presidente, Consiglio Generale, Comitato Esecutivo; assetto organizzativo e sistema di ruoli), in quanto relativi alle competenze ed ai rapporti tra organi di amministrazione e controllo dell'Ente;
- operativi (sistema di deleghe e procure; processi, *policy*, linee guida e procedure operative; gestione aziendale; *compliance management*) in quanto riguardanti le concrete modalità attraverso le quali sono gestiti i diversi processi aziendali sia operativi sia di *compliance*.

7. Adozione del Modello da parte di Fondazione Fiera Milano

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Fondazione ha adottato con delibera del Comitato Esecutivo il proprio Modello Organizzativo. Sia l'adozione, sia la successiva modificazione del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello, ispirato anche alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D. Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione del giugno 2021, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Fondazione, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. La Fondazione ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare modo sono stati analizzati: la storia della Fondazione, il contesto di riferimento, il contesto del settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti con le società controllate direttamente o indirettamente dall'Ente, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Fondazione per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Fondazione ha proceduto dunque:

- all'individuazione delle **attività sensibili**, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Aree/Funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. ***risk and control self assessment***) di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati **presidi di controllo**, necessari per la prevenzione dei reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25 *septies* del Decreto), la Fondazione ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata. Il presente documento costituisce regolamento interno della Fondazione, vincolante per la medesima.

8. Reati rilevanti per Fondazione Fiera Milano

Il Modello di Fondazione Fiera Milano è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici

derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Fondazione e della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali parametri, la Fondazione ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- 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 falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segnidi riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1*);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies 1*);
- delitti in materia di violazione 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*);
- reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* e art. 25 *duodevicies*).

Il reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 377 bis c.p.), indicato quale reato presupposto dall'art. 25 *decies* del Decreto nonché richiamato dall'10 della Legge 146/2006 (reati transnazionali), non può essere ricollegato a specifiche attività sensibili svolte in concreto dalla Fondazione. Si è ritenuto comunque di non poterlo escludere dall'elenco dei reati potenzialmente a rischio di commissione in quanto tale fattispecie delittuosa può astrattamente essere commessa tanto da soggetti apicali che da soggetti subordinati, anche se non in relazione ad una specifica attività sensibile ma attraverso un numero indeterminato

di possibili modalità esecutive. Inoltre, si è ritenuto che, per la prevenzione di questa specifica tipologia di reato, non possano essere individuate specifiche misure preventive a livello di sistema di controllo interno, e che possano svolgere un'adeguata funzione preventiva i presidi di *corporate governance* già in essere, nonché i principi presenti nel Codice Etico.

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Fondazione, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Fondazione. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi inserendo idonei principi di comportamento nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i destinatari al rispetto

dei valori essenziali quali solidarietà, rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità.

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Fondazione denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

In ogni caso, il Modello è tempestivamente integrato o modificato dal Comitato Esecutivo, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- modifiche normative quali ad esempio l'introduzione di nuovi reati e/o la modifica degli attuali;
- modifiche nelle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
- ogni altra situazione illustrata nel precedente paragrafo 5 "Modifiche ed aggiornamento del Modello".

9. Destinatari del Modello

Il Modello si applica:

- ai soggetti apicali o soggetti in posizione apicale, ovvero coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Fondazione o in una sua area/funzione aziendale autonoma, quali ad esempio i componenti del Consiglio Generale, il Presidente, il Direttore Generale (ove nominato), i componenti del Collegio dei Revisori o il direttore di un'autonoma area/funzione o soggetti delegati dal Comitato Esecutivo ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;
- ai soggetti subordinati appartenenti alla Fondazione, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali (e.g. lavoratori dipendenti), ivi compresi coloro che collaborano con la Fondazione in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale, parasubordinato o di stage.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello, e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione.

A coloro che invece operano su mandato o per conto della Fondazione o che agiscono nell'interesse della Fondazione nell'ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale e che mantengono una completa autonomia decisionale e organizzativa al di fuori della direzione e vigilanza dell'ente medesimo (e.g. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto) è richiesto l'impegno a rispettare il Codice Etico e l'impegno ulteriore ad uniformarsi alle prescrizioni del Decreto. Tale previsione è inserita in apposite clausole contrattuali, che prevedono in caso di inosservanza anche la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La Fondazione condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Fondazione o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

10. Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) del D. Lgs. 231/01 prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dell'ente dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei Reati Presupposto, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ovvero "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" con "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento".

10.1 Nomina e cessazione dall'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è un organismo collegiale, composto dai soggetti individuati e nominati dal Comitato Esecutivo secondo criteri idonei a garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti per lo svolgimento della funzione.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esso richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV è coadiuvato dalle Aree dell'Ente e può essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici all'interno dell'organico in forza) e da consulenti esterni.

Così come richiesto dalla normativa, all'OdV sono attribuiti i poteri necessari all'espletamento delle proprie funzioni, compresa la libertà di iniziativa all'interno dell'Ente, e una specifica attribuzione di spesa entro un budget predeterminato.

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Comitato Esecutivo, il quale ne stabilisce il numero e la composizione. Il Comitato Esecutivo identifica, tra i membri, il nominativo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, assegnandogli il compito di provvedere all'espletamento delle formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare, al coordinamento dei lavori e allo svolgimento delle riunioni collegiali. La nomina dell'OdV, da parte del Comitato Esecutivo, deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve personalmente possedere requisiti di onorabilità e moralità ed un profilo professionale che consenta di svolgere efficacemente i compiti affidatigli, non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

I componenti dell'OdV devono essere privi di deleghe operative e non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né devono essere legati alla Fondazione da interessi economici (es. rilevanti partecipazioni azionarie, etc.), fatte salve tutte le componenti della retribuzione, o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

È necessario che l'OdV, nel suo complesso, sia dotato delle seguenti caratteristiche:

Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Fondazione opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'internal auditing e conoscenza delle tecniche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza.

Sono cause di ineleggibilità/decadenza:

- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente abbia riportato una condanna - anche non definitiva – per reati:
 - commessi nello svolgimento del suo incarico;
 - che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;

- 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;
- di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Qualora taluna delle competenze sopra riportate (o comunque ritenute necessarie) non sia presente in uno o più componenti dell'OdV, lo stesso potrà avvalersi delle competenze di risorse interne aziendali e/o esterne.

A seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulle società controllate e/o partecipate dalla Fondazione Fiera Milano;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che svolgono istituzionalmente funzioni di vigilanza e di controllo, ovvero che ne sono controparte commerciale, nei tre anni precedenti alla nomina quale OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/01 o da altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La nomina dell'OdV ha una durata massima pari a tre anni, rinnovabile con delibera del Comitato Esecutivo.

L'Organismo di Vigilanza scade alla data fissata per la riunione del Consiglio Generale convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di permanenza in carica del Consiglio stesso, pur continuando a svolgere pro tempore le proprie funzioni fino a nuova nomina dei suoi componenti.

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, essendo il Modello adottato – secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità, morte o revoca per giusta causa.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Comitato Esecutivo, con immediata segnalazione al Collegio dei Revisori. Si considerano ipotesi di giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo, gravi inadempienze ai propri compiti di OdV o inattività ingiustificata.

Costituiscono, inoltre, cause di decadenza dell'incarico di membri dell'OdV:

- la perdita dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità, indipendenza, moralità e professionalità di cui sopra;

- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

In casi di gravi inadempienze dell'OdV, il Comitato Esecutivo potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio dei Revisori, la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim. In caso di rinuncia, decadenza, sopravvenuta incapacità o morte di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Comitato Esecutivo il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Comitato Esecutivo abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

10.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione. In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati.

Autonomia e Indipendenza

La posizione dell'OdV nell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (ivi compreso l'organo dirigente). L'OdV riporta a livello informativo al Comitato Esecutivo. Inoltre, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, l'Organismo non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Si precisa che per "attività operative", ai fini del Modello e dell'attività della Fondazione, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Fondazione stessa. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Comitato Esecutivo.

Professionalità

L'Organismo di Vigilanza 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 ed organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative 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.

Continuità d'azione

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza interruzione della continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nello svolgimento dei propri compiti deve garantire un impegno, anche se non esclusivo, idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

10.3 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi sopra citati alla realtà aziendale della Fondazione e in considerazione della

specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, l'Ente ha ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza presenti i prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione richiamati dalle Linee Guida. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

10.4 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge, anche avvalendosi di strutture interne o di consulenti esterni, i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza costante sull'osservanza del Modello, tenuto conto dei differenti ruoli, da parte degli organi della Fondazione, dei dipendenti e dei consulenti della Fondazione e dei Destinatari del Modello in genere;
- attività di vigilanza costante sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, anche avuta specifica considerazione della struttura aziendale della Fondazione;
- attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e sull'osservanza di dette prescrizioni da parte dei Destinatari in relazione allo svolgimento di quelle attività sensibili che espongono la Fondazione al rischio di commissione dei Reati Presupposto ritenuti rilevanti;
- attività di controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e la 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 Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- promozione alle attività di adattamento ed aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento;
- periodica attività di reporting nei confronti degli organi dell'Ente;
- attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV medesimo;
- verifica dell'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. 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 ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività sensibili;
- l'istituzione di un sistema di flussi informativi periodici in capo ai Responsabili di Area da trasmettersi alla casella di posta elettronica dell'OdV – odv@fondazionefiera.it – ai fini del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili" e/o in alternativa da fornire all'Organismo di Vigilanza in occasione degli incontri periodici che sono organizzati dallo stesso con i diversi Responsabili di Area di Fondazione;
- attività di sviluppo di sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del Decreto;
- attività di raccolta, elaborazione e conservazione di informazioni e della documentazione rilevante ai fini dell'averifica del rispetto del Modello;

- funzione di ausilio a Fondazione Fiera Milano nella definizione del piano di diffusione e di formazione rivolto ai destinatari del Modello stesso;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello (ovvero: promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento, ai principi etici e alle procedure adottate ai sensi del Decreto);
- attività di controllo, in merito alla documentazione contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti eventualmente necessari al fine del funzionamento operativo del Modello, che devono predisposti dal direttore di un' autonoma area/funzione dell'Ente, ciascuno per quanto di competenza;
- attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- attività di controllo sulla congruità del sistema di procure ai fini di garantire l'efficacia del Modello. A tal fine, potrà svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva rispondenza tra attività concretamente poste in essere dai rappresentanti dell'Ente e poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere;
- formulazione di un budget annuale, al fine di avere la disponibilità di mezzi per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza di risorse finanziarie;
- coordinamento con le altre aree/funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi di comportamento e ai protocolli di controllo stabiliti nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina le opportune variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Comitato Esecutivo che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, in primis a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- aggiornarsi e verificare costantemente l'adequazione del sistema di controllo interno alla luce delle nuove prescrizioni normative e delle relative alle Linee Guida;
- verificare la sussistenza di presupposti per l'aggiornamento del Modello.

10.5 Reporting nei confronti degli organi dell'Ente

L'OdV di Fondazione Fiera Milano assolve agli obblighi di reporting nei confronti degli Organi dell'Ente secondo due distinte modalità:

- con un flusso informativo *ad hoc* destinato al vertice aziendale al verificarsi di eventi meritevoli di tempestiva comunicazione;
- con un flusso su base periodica per quanto attiene il Comitato Esecutivo, il Consiglio Generale e il Collegio dei Revisori.

L'OdV può essere convocato dal Comitato Esecutivo, al fine di riferire in ordine a circostanze specifiche e/o significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Comitato Esecutivo:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti del Collegio dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne immediata comunicazione al Comitato Esecutivo mediante comunicazione scritta. Il Comitato Esecutivo dispone l'audizione dell'interessato, e acquisisce eventuali deduzioni dell'interessato ed esperisce ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno;
- periodicamente, su base almeno annuale, mediante una relazione informativa avente ad oggetto le attività di verifica e di controllo compiute e 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 Modello stesso; in concomitanza al proprio report annuale, l'OdV riepiloga gli aggiornamenti che propone di apportare ai protocolli e ai flussi al fine di consentire di deliberare in merito e fornisce un piano delle attività di verifica e controllo programmate per l'anno successivo; resta comunque fermo l'obbligo di immediata rendicontazione al verificarsi delle circostanze richiamate ai due punti precedenti.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio dei Revisori:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- periodicamente, trasmettendo il piano annuale delle attività e la relazione periodica predisposte a beneficio del Comitato Esecutivo. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti del vertice aziendale (i.e. Presidente, Comitato Esecutivo, Consiglio Generale), l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne immediata comunicazione al Collegio dei Revisori mediante comunicazione scritta. Il Collegio dei Revisori valuta l'entità delle circostanze specifiche oggetto di analisi, esperisce ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno e, eventualmente, richiede la convocazione del Consiglio Generale o del Comitato Esecutivo.

In tema di salute e sicurezza, l'OdV riferisce al Datore di Lavoro i risultati dell'attività di vigilanza svolta, dopo aver valutato le segnalazioni ricevute e sentito le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione).

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi dell'Ente o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

10.6 Attività di gestione del flusso informativo verso l'OdV

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo stesso da parte degli organi dell'Ente e delle funzioni aziendali competenti per materia.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, anche attraverso la definizione di uno specifico regolamento/procedura

operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, può stabilire le tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, insieme alla periodicità e alle modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate all'OdV stesso.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo 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.

Flussi informativi periodici

Devono essere sistematicamente trasmesse all'OdV e/o comunicate allo stesso nel corso degli incontri periodici organizzati dall'OdV con i Responsabili di Area della Fondazione le informazioni relative all'attività della Fondazione, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo:

- la reportistica periodica (trimestrale, semestrale o annuale) sull'esito delle verifiche svolte sulle attività sensibili che presentano una maggiore significatività per la Fondazione, nonché sullo stato di rischio reato ad esse associato;
- l'informativa periodica sullo stato di predisposizione e aggiornamento del manuale delle procedure;
- l'invio di attestazioni rilasciate almeno annualmente dai responsabili delle funzioni aziendali competenti inerenti alla presenza dei presidi di controllo e l'assenza di criticità.

Flussi informativi ad evento

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

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della Fondazione (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali comunicazioni della società di revisione aventi ad oggetto aspetti relativi al sistema organizzativo e/o amministrativo-contabile;
- gli immotivati scostamenti dalle norme di comportamento e dai principi sanciti nel Codice Etico emanati dalla Fondazione;
- 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, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- notizie relative all'avvio di indagini da parte dell'autorità giudiziaria così come a qualunque tipo di ispezione da parte di pubblici funzionari (e.g. visita ispettiva da parte della Polizia Tributaria, Agenzia delle Entrate, ecc.);
- l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le

- ipotesi di reato;
- 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 a carico di Fondazione Fiera Milano o di sue controllate;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione 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;
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione ritenuta potenzialmente rilevante ai fini della concreta attuazione del Modello e riferita alle aree di attività sensibili identificate nonché ai fini del rispetto delle previsioni del Decreto.

10.7 Sistema delle segnalazioni - Whistleblowing

Fondazione Fiera Milano, al fine di consentire la segnalazione, da parte dei Destinatari del Modello, di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei Reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, garantisce idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Non solo, Fondazione, anche alla luce dell'evoluzione normativa e delle *best practices* di mercato in materia di segnalazioni, ai sensi in particolare della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Direttiva Whistleblowing), ha altresì adottato un ulteriore sistema di segnalazioni di più ampio perimetro, all'interno del quale sono ricomprese, oltre alle violazioni ex D. Lgs 231/2001, differenti tipologie di illeciti.

In coerenza con le nuove Linee Guida ANAC 2025 in materia di whistleblowing, Fondazione assicura il rafforzamento delle tutele per i segnalanti e l'adeguamento dei propri canali e procedure interne.

A corredo dell'implementazione di suddetto sistema e allo scopo di rendere effettive e accessibili le segnalazioni da parte della popolazione aziendale, Fondazione si è curata di predisporre una procedura dedicata denominata "PS – SEGN Procedura per le segnalazione di comportamenti illeciti/non conformi" allineata anche con le previsioni contenute nella guida operativa in materia di Whistleblowing elaborata da Confindustria.

Segnalazioni di violazioni riguardanti il Modello ex D. Lgs. 231/2001

In particolare, per quanto concerne le segnalazioni delle violazioni riguardanti il Modello ex D. Lgs 231/2001, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali sospette violazioni del Modello, inclusi gli inadempimenti di specifici precetti comportamentali contenuti nel Codice Etico della Fondazione, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata (segnalazioni@fondazionefiera.it).

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Devono inoltre essere trasmesse all'OdV, a cura della funzione aziendale interessata, le informazioni concernenti:

- evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni delle violazioni, o presunte violazioni, riscontrate ad esito di verifiche ispettive disposte da funzioni interne da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, dalla Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini ai sensi del Decreto nei confronti della Fondazione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni di possibili violazioni del Modello da parte dei soggetti apicali, dei collaboratori, dei consulenti e in generale dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner, e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Fondazione.

L'OdV si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Fondazione si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare ogni segnalazione ricevuta dando corso, ove necessario, ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

Si precisa, inoltre, che l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare altresì le segnalazioni che vengono lui trasmesse a cura del Responsabile delle Segnalazioni, il quale, ai sensi della procedura "PS – SEGN Procedura per le segnalazioni di comportamenti illeciti/non conformi", (si veda *infra* al par. successivo "Segnalazioni di altre violazioni") è tenuto a informare l'Organismo di Vigilanza qualora una segnalazione sia relativa non solo alle violazioni a suo carico, ma riguardi anche violazioni del Modello ex D. Lgs 231/2001.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV reputi non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione, l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

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 di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato 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 meramente calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di

violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto;

- l'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente 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;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione) sottoporrà all'attenzione dei vertici di FFM i risultati dell'attività investigativa svolta.

Segnalazioni di altre violazioni

Come anticipato nell'introduzione, Fondazione Fiera Milano ha predisposto una procedura denominata "PS – SEGN Procedura per le segnalazione di comportamenti illeciti/non conformi", a cui si rimanda interamente, la quale definisce i ruoli e le responsabilità per la gestione efficace, tempestiva e trasparente delle segnalazioni, anche anonime, di comportamenti messi in atto da soggetti funzionalmente legati alla Fondazione, sospetti di essere non conformi secondo quanto definito dalla presente procedura, al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti da eventuali ritorsioni.

Nel dettaglio, i destinatari intenzionati ad effettuare una segnalazione di una sospetta violazione come definita ai sensi della summenzionata procedura, oltre ai canali di segnalazione all'Organismo di Vigilanza previsti dal presente Modello, possono inviare una segnalazione utilizzando i seguenti canali:

- canale ordinario, dove i soggetti incaricati a ricevere, verificare e valutare la segnalazione sono allocati nella Struttura incaricata della gestione della segnalazione. Il canale ordinario prevede che le segnalazioni, da redigere in forma scritta, debbano essere inviate attraverso i seguenti strumenti:
 - e-mail: (segnalazioni@fondazionefiera.it).
 - raccomandata: indirizzata all'Ufficio Legale di Fondazione Fiera Milano S.p.A., Largo Domodossola, 1 - 20145 Milano, all'attenzione del Responsabile delle Segnalazioni.
- canale alternativo, il quale prevede che il segnalante possa inviare una segnalazione al fine di assicurare che il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato all'eventuale soggetto Segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza del giudizio, ossia:
 - il Presidente del Comitato Esecutivo, qualora la segnalazione riguardi un membro del Comitato Esecutivo, uno o più componenti del Collegio dei Revisori o il Presidente del Collegio dei Revisori, ovvero il Responsabile delle Segnalazioni.

Si precisa infine che il Responsabile delle Segnalazioni, qualora accerti che sia stata segnalato una violazione del Modello ex D. Lgs 231/2001, è tenuto a trasmetterla all'Organismo di Vigilanza, il quale procederà secondo la suddetta istruttoria.

10.8 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

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

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza di Fondazione Fiera Milano ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di convocazione;
- alle modalità di organizzazione delle riunioni, incluso il calendario delle stesse;
- alle modalità di deliberazione e verbalizzazione delle riunioni, o della partecipazione a riunioni con il Comitato Esecutivo, il Consiglio Generale e con il Collegio dei Revisori;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Comitato Esecutivo e con il Collegio dei Revisori 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'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Fondazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può prendere visione ed estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti della Fondazione e delle procure in materia di deleghe di potere;
- 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 la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione;
- 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 della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Fondazione, utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni operano sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della Funzione Competente.

10.9 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Comitato Esecutivo. Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza 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 in favore del Comitato Esecutivo. Nei casi di urgenza e necessità, qualora per svolgere i doveri del proprio ufficio l'OdV abbisognasse di risorse finanziarie ulteriori rispetto a quelle allocate in sede di budget iniziale, esso potrà autonomamente disporre delle risorse eccedenti senza limiti di spesa, salvo successiva e tempestiva rendicontazione al Comitato Esecutivo per l'approvazione.

11. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei

reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti dell'Ente, dei *partner*, dei collaboratori esterni.

È opportuno precisare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice Etico dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale dell'Ente ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con l'Ente la consapevolezza della ferma volontà della Fondazione Fiera Milano di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Fondazione in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Pertanto, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

11.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

Fondazione Fiera Milano, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente

sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore terziario (di seguito anche "CCNL"), e dalla contrattazione aziendale integrativa; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

11.2 Destinatari del sistema disciplinare

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico, in particolare tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dello stesso, nonché di tutti coloro che sono sottoposti alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti anzidetti.

In particolare, rientrano nella prima categoria:

- il Presidente;
- il Direttore Generale, ove nominato;
- i membri del Comitato Esecutivo;
- i membri del Consiglio Generale;
- i Dirigenti.

Alla seconda categoria appartengono tutti i lavoratori dipendenti cui si applica il vigente CCNL disettore:

- operai;
- impiegati;
- quadri.

Devono intendersi, altresì, soggetti destinatari del sistema disciplinare i consulenti, i collaboratori esterni, i *partner*, quali le controparti contrattuali, il Collegio dei Revisori e la società di revisione.

11.3 Principi generali

Ogni presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente attuare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Fondazione. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'*iter* procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

11.4 Condotte rilevanti e criteri di valutazione

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nel Modello, nelle procedure che costituiscono attuazione del Modello, e/o nel Codice Etico adottati dalla Fondazione può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione. Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dal Modello, delle procedure operative aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico;
- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera
- agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV

- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello;
- omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità di interventi da parte dell'OdV.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento
- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- numero e rilevanza dei principi di comportamento del Modello disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento del dipendente, l'incarico dirigenziale ricoperto o l'organo dell'Ente di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Fondazione ed a cose e/o a persone, compresi i clienti;
- la gravità della lesione del prestigio della Fondazione.

La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.

La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.

Le altre violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

11.5 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL di riferimento. Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti, a tutele crescenti, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione.

Misure nei confronti dei Dipendenti

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili e ai provvedimenti previsti dall'apparato disciplinare e sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi la cui versione aggiornata è entrata in vigore il 1° aprile 2015 (Titolo V, Art. 225 – Provvedimenti disciplinari), si prevede che il lavoratore incorra nelle seguenti misure disciplinare, allorquando si verifichi una delle seguenti casistiche:

- richiamo verbale per la lieve violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice Etico;
- ammonizione scritta nel caso di violazione reiterata delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e nel Codice Etico;
- multa non superiore a 4 ore dell'elemento retributivo nazionale di cui all'art 193 del vigente CCNL, nel caso di più grave violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e nel Codice Etico;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ove si verifichi una violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Fondazione ovvero in caso di violazione reiterata, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa di cui al punto precedente;
- licenziamento. A titolo esemplificativo, può trovare applicazione la sanzione del licenziamento con preavviso nell'evenienza di reiterata grave violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico; può invece trovare applicazione la sanzione del licenziamento senza preavviso nel caso di commissione – o di condotta diretta in modo univoco alla commissione – di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinario di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Misure nei confronti dei Dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti dell'Ente di quanto previsto nel presente Modello e del Codice Etico e l'obbligo di far rispettare quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei Dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente CCNL, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970; resta ferma per la Fondazione la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dai soggetti competenti, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure dell'Ente.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta nel caso di infrazioni ritenute di lieve gravità (ovvero ad es. elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di precedenti disciplinari, assenza o particolare tenuità del danno cagionato alla Fondazione o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti);
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare nell'evenienza di un'infrazione che comporti un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio di commissione di uno dei reati di cui al Modello;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di 3 giornate nel caso di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera a) o nel caso di reiterazione delle azioni od omissioni di cui alla lettera b);
- licenziamento per giusta causa nell'eventualità di condotte dirette in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Questa sanzione viene applicata anche nel caso in cui venga impedita dolosamente, nella funzione di propria competenza, l'applicazione delle prescrizioni e delle procedure e/o dei protocolli e dei principi di comportamento previsti dal Modello e/o dal Codice Etico.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV informerà lo stesso Comitato Esecutivo e il Collegio dei Revisori, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili

possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale nel caso di violazioni di lieve gravità;
- sospensione del compenso nel caso di violazioni che comportino un'apprezzabile esposizione al rischio di commissione di reati di cui al Modello o in presenza di plurima reiterazione dei comportamenti di cui alla lettera a);
- revoca dell'incarico qualora la violazione dell'amministratore sia di gravità tale da ledere la fiducia della Fondazione nei suoi confronti, quali ad esempio infrazioni che comportino la commissione di uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 oppure che danneggino (patrimonialmente o non) la Fondazione.

Misure nei confronti del Collegio dei Revisori

In caso di violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte di un componente del Collegio dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Comitato Esecutivo e agli altri componenti del Collegio dei Revisori mediante relazione scritta. Il Comitato Esecutivo dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipa anche l'OdV, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il Comitato Esecutivo, qualora si tratti di violazioni gravi tali da integrare giusta causa per la risoluzione del rapporto, valuta ed eventualmente propone la revoca del componente del Collegio dei Revisori. Qualora il comportamento del componente del Collegio leda la fiducia della Fondazione sulla affidabilità dell'intero Collegio dei Revisori, si procederà con la revoca e sostituzione dell'intero Collegio dei Revisori.

Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e Partner

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni o *Partner* è sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, lettere di incarico o accordi di *partnership* - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Fondazione Fiera Milano.

Sanzioni applicabili in materia di segnalazioni ("Whistleblowing")

In accordo con quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, la Fondazione applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti:

- quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto stabilito dal D.lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

12. La formazione e diffusione del Modello

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Fondazione, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

Il Presidente è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la quale è soggetta a verifica da parte dell'OdV, che dovrà condividere i programmi formativi.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale ed al grado di *commitment* del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Fondazione e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare l'apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. In particolare, la formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel D.lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema Disciplinare;
- delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito delle attività sensibili. Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

La formazione specifica è in ogni caso integrata dal coordinamento delle attività operative svolte dai diretti superiori gerarchici dei singoli lavoratori, alla luce della propria funzione di direzione e controllo verso i propri subordinati (cosiddetta formazione "on the job").

12.1 Comunicazione

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Fondazione darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail, la pubblicazione sull'intranet aziendale o l'affissione in bacheca.

12.2 Informazione agli altri soggetti terzi

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le procedure adottate dalla Fondazione sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali documenti possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o dei protocolli del Modello.

13. Il Modello e i rapporti con le società controllate dalla Fondazione

Fondazione Fiera Milano si adopera al fine di limitare il c.d. "fenomeno della verticalizzazione dell'interesse", basato sul meccanismo estensivo della responsabilità amministrativa in base al quale si presume la sussistenza dell'interesse di FFM stessa e delle società da essa direttamente o indirettamente controllate.

In tale contesto, qualora la Fondazione presti in favore di società da essa direttamente o indirettamente controllate, ovvero riceva dalle stesse, servizi che possono interessare le attività sensibili di cui agli esiti del *Risk Self Assessment*, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto.

Detti contratti inoltre devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e del D. Lgs. 231/01.

FFM **Fondazione
Fiera**
Milano