



## **Residenza Conte Canevaro**

Via Antica Romana 27

16035 ZOAGLI

Tel. 0185259049 fax 0185250034

CF. 83003590102

e-mail [info@residenzacanevaro.com](mailto:info@residenzacanevaro.com)

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001 Parte Generale**

## Stato delle revisioni

<i>Descrizione</i>
Prima emissione

## INDICE PARTE GENERALE

1. <i>PREMESSA</i> .....	3
2. <i>IL D.LGS N. 231/2001</i> .....	7
3. <i>IL MODELLO EX D.LGS 231/2001 DELLA FONDAZIONE</i> .....	26
4. <i>FORMAZIONE ED INFORMAZIONE</i> .....	34
5. <i>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> .....	37
6. <i>IL SISTEMA WHISTLEBLOWING</i> .....	45
7. <i>IL SISTEMA DISCIPLINARE</i> .....	49
8. <i>AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</i> .....	60

## ALLEGATI

- 1. CODICE ETICO**
- 2. MODULO CONSEGNA E ACCETTAZIONE CODICE ETICO E MOG 231**
- 3. MODULO DI PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE**
- 4. DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

## 1. PREMESSA

Il mutamento del contesto socio – economico in cui gli enti si trovano ad operare in questi ultimi anni ha assunto dei contorni di complessità estremamente elevata, che richiede un livello di attenzione massimo.

Fondazione Residenza Conte Canevaro, per semplicità d'ora in avanti "La Fondazione", è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività. Per queste ragioni ha deciso di affiancare alla redazione del Codice Etico il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/2001.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo che segue, redatto secondo i dettami del D.Lgs. 231/2001, è assunto dalla Fondazione nella convinzione che possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità al proprio interno, costituendo un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Fondazione stessa.

### **a) Il modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001: struttura del documento e considerazioni generali**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 è strutturato in una Parte Generale e una Parte Speciale. Esso 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 della Fondazione.

Nel predetto Modello sono evidenziati: i reati indicati nel D.lgs. n. 231/2001, i soggetti destinatari del Modello, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione e informazione del personale.

Le parti speciali indicano le attività sensibili per la Fondazione, 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, vale a dire i cd. "protocolli di prevenzione".

Si evidenzia come il D.lgs. n. 231/2001 non definisca in maniera espressa e specifica come debba essere costituito il Modello, indicando semplicemente che deve:

- 1) essere idoneo a prevenire l'eventuale commissione dei reati indicati tassativamente dal Decreto Legislativo n. 231/2001 stesso;
- 2) individuare gli ambiti in cui possono essere commessi reati;
- 3) prevedere protocolli mirati a programmare la formazione e la volontà della Fondazione in relazione ai reati da prevenire;
- 4) individuare e gestire le risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, ovvero l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, previa sua nomina e dotazione di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 6) introdurre un sistema disciplinare al fine di sanzionare eventuali inosservanze e inottemperanze delle misure indicate nel modello.

L'assenza di un dettato normativo puntuale non può che valorizzare il ruolo (di supplenza) esercitato dalla Giurisprudenza, i cui orientamenti non possono essere ignorati, posto che il vaglio di idoneità del Modello è a questa rimesso. Proripio sulla base dei dettami della Giurisprudenza, un Modello per dirsi idoneo deve:

1. essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
2. prevedere che i componenti dell'OdV abbiano specifiche capacità in tema di attività ispettiva e consulenziale;
3. prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;
4. differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'OdV ed al preposto al controllo interno;
5. prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi e appositi controlli in ordine alla loro frequenza;
6. prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
7. prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
8. prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita della società, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;

10. contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Si evidenzia che il Codice Etico è parte integrante del presente documento, e che tutte le successive modifiche del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono approvate con delibera dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

## **b) Scopi e contenuti**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è costituito da disposizioni che chiariscono i contenuti del dettato normativo ed indirizzano le attività aziendali in linea con tali norme al fine di prevenire la commissione dei reati contemplate proprio dal Decreto Legislativo. Dà inoltre indicazioni sulle modalità con cui vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle norme di legge e del Modello Organizzativo stesso.

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 efficiente possibile il sistema di controllo interno già esistente.

Il Modello Organizzativo ha l'obiettivo di:

- 1) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, in attività sensibili ai sensi del Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi della Fondazione (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato);
- 2) individuare le attività nel cui ambito sussiste la possibilità che possano essere commessi reati;
- 3) ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Fondazione in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi del codice etico;
- 4) prevedere specifiche procedure dirette a prevenire i suddetti comportamenti illeciti;
- 5) prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (Organo nominato e costituito al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello);
- 6) consentire azioni di monitoraggio e di controllo interne, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti alla commissione di reati previsti dal Decreto per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- 7) evidenziare ed attuare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello Organizzativo è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Fondazione, della natura e della dimensione della sua organizzazione.

In particolar modo sono stati presi in considerazione: il contesto della Fondazione, il mercato di in cui opera, l'organigramma, la governance, i rapporti giuridici in essere con i soggetti terzi, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Fondazione per lo svolgimento delle attività.

Il presente Modello costituisce regolamento interno vincolante della Fondazione .

La Fondazione, nello svolgimento delle proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nel Codice Etico, e dei principi, delle misure e delle procedure adottate nel presente modello di organizzazione, gestione e controllo che di seguito verrà analizzato.

## **2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"*, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Tale regime va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti. Da evidenziare come la responsabilità prevista dal Decreto si configuri anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica a seguito della commissione di un fatto di reato. Conseguentemente, mediante tale Decreto, le società non sono più estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 ha inoltre delle conseguenze particolarmente gravose, prevedendo, oltre alle sanzioni pecuniarie, quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa, aventi anche effetti permanenti per le

società che ne siano oggetto.

## 2.1 Il fondamento della responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001: considerazioni generali

La società risponde per “i reati” commessi nel suo interesse “o” a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) dagli amministratori di fatto;
- c) dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alle lettere a) e b).

Tale responsabilità è, al contrario, esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

Quale potrebbe essere il Quadro generale a seguito della commissione di un reato da parte di un soggetto interno ad una società potenzialmente ad interesse e vantaggio della società stessa?

La Procura della Repubblica procede con l'acquisire la notizia di reato ed iscrivere nel registro degli indagati una persona fisica (ad es. un soggetto in posizione apicale di una società che si ritiene possa aver corrisposto una tangente per aggiudicarsi un appalto nell'interesse della società). Contemporaneamente iscrive in un altro registro anche la società “investigata” e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti, vale a dire quello fisico e quello “societario”

Così facendo sia la persona fisica che la società dovranno nominare un difensore, e seguirà per entrambi il classico iter del processo penale, dalle indagini preliminari, all'udienza preliminare, al dibattimento in tribunale, fino eventualmente ad un processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente. Laddove questa non abbia adottato un proprio “modello di organizzazione, gestione e controllo” secondo quanto prescritto dal Decreto legislativo 231/2001 prima della commissione del fatto reato, non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera infatti in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza assoluta.

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità, e sarà ammessa al rito alternativo del patteggiamento, solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di

organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione per la confisca il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti OdV);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV di cui al punto precedente;
- gli organi in posizione apicale hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- la commissione del reato di soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nel caso in cui la società sia interessata da vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione), con riguardo ai reati commessi in epoca antecedente al perfezionamento di tali vicende, il D.lgs. prevede il trasferimento della responsabilità dalla società originaria a quella risultante in seguito alle vicende menzionate.

## **2.2 I soggetti interessati**

La responsabilità amministrativa (di fatto para-penale) delle imprese insorge quindi in relazione alla commissione dei reati indicati nel Decreto n. 231/2001 e seguitamente elencati da parte dei seguenti soggetti-persone fisiche ad essi legate:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. "soggetti in posizione apicale");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, le quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni intraprese dal vertice (cd. "soggetti sottoposti all'altrui direzione"). Nello specifico quindi:



- lavoratori e dipendenti, anche se distaccati presso altro Ente per lo svolgimento delle attività;
- tutti quei soggetti che collaborano in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, ecc.;
- coloro i quali, pur non appartenendo alla Fondazione operano su mandato o per conto dello stesso, quali legali, consulenti, ecc..

Il criterio di imputazione soggettiva della responsabilità delle imprese è legato a parametri di carattere soggettivo e ha una natura autonoma rispetto a quella degli autori materiali del reato. Così, in caso di reato compiuto da un soggetto in posizione apicale, l'ente non è responsabile se:

- prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati analoghi a quello verificatosi;
- ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento di detti modelli e di curare il loro aggiornamento;
- a fronte del reato è stata riscontrata l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi;
- il menzionato organismo di vigilanza ha espletato le sue funzioni nel modo corretto.

Ove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la società (la Fondazione) deve dimostrare che essi hanno violato il divieto da essa imposto ed eluso i modelli predisposti per la sua tutela.

Ove il reato sia stato compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sussiste se lo stesso sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Ciò in quanto la diversa posizione di tali soggetti nell'ambito della gerarchia aziendale induce a ritenere che la volontà criminale degli stessi non possa essere ricondotta direttamente in capo all'ente, essendo a tal fine necessaria l'inosservanza, da parte degli organi dirigenti, degli obblighi di direzione e vigilanza ad essi imposti.

Anche in tal caso, tuttavia, detta inosservanza è esclusa se l'ente ha adottato modelli organizzativi che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché ad eliminare le eventuali situazioni reputate a rischio.

La differenza rispetto all'ipotesi di reato commesso da un soggetto in posizione apicale sta nell'onere della prova, che nel primo caso grava sull'ente, presunto colpevole, mentre in quest'ultima circostanza grava sull'accusa, alla quale spetterà il compito di dimostrare la mancata adozione o attuazione del modello da parte dell'ente.

Perché l'Ente sia considerato responsabile occorre che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una tipologia di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza, interpellato dal responsabile dell'area/servizio con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

### **2.3 Collaborazioni esterne. Prestazioni da parte di altri Enti**

Tutti coloro che intrattengono relazioni operative, stabilmente o temporaneamente, con La Fondazione, devono svolgere la propria attività secondo la completa osservanza dei principi ispiratori del D.Lgs. 231/2001.

È pertanto necessario che anche tali collaboratori esterni agiscano affinché il loro comportamento sia conforme al disposto del Decreto.

È compito delle diverse funzioni della Fondazione in contatto con collaboratori esterni assicurare che i predetti collaboratori siano a conoscenza di tali principi di legge e ne garantiscano il rispetto. I contenuti del Modello devono pertanto essere portati a conoscenza dei collaboratori esterni con cui si entra in contatto al momento del perfezionamento dell'incarico.

Il mancato rispetto delle condizioni di cui sopra deve essere debitamente motivato e comunicato all'Organismo di Vigilanza.

### **2.4 Esimenti della responsabilità amministrativa**

Come già accennato nel paragrafo 2.1, il presente Decreto Legislativo, all'art. 6, stabilisce che la società (la Fondazione) non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal

Decreto;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

## **2.5 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente**

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Di seguito l'elenco sommario, che verrà trattato nel dettaglio seguitamente: i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24); i reati informatici (art. 24 *bis*); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in

strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*); i reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis.1*); i reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); i reati societari (art. 25 *ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*); i reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione (art. 25 *quater.1*); i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqüies*) ed i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 *sexies*); una serie di reati (dall'associazione a delinquere, al traffico di stupefacenti, a talune fattispecie di ostacolo alla giustizia) a condizione che siano commessi da organizzazioni criminali che operano a livello internazionale (cd. reati transnazionali); reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravissime e gravi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro (art. 25 *septies*); reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 *octies*); reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*); reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*); reati ambientali (art. 25 *undecies*) e reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*).

Il D.Lgs. 231/01 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25: per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/01, o normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

A) Art. 24 D.lgs. 231/2001 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico" :

- art. 316 bis c.p. "Malversazione a danno dello Stato" ;
- art. 316 ter c.p. "Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato" ;
- art. 640 comma 2° n.1 c.p. "Truffa aggravata in danno dello Stato" ;
- art. 640 bis c.p. "Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche";
- art. 640 ter c.p. "Frode informatica";

B) Art. 24 bis lgs. 231/2001 "Delitti informatici e trattamento illecito di dati"

- art. 615 ter c.p. "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico";
- art. 615 quater c.p. "Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici";
- art. 615 quinqüies c.p. "Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico";
- art. 617 quater c.p. "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche";

- art. 617 quinquies c.p. "Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche"
- art. 635 bis c.p. "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici";
- art. 635 ter c.p. "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità" ;
- art. 635 quater c.p. "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici";
- art. 635 quinquies c.p. "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità";
- art. 640 ter, comma 3 c.p. "Frode informatica";
- art. 640 quinquies c.p. "Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica".
- art. 491-bis c.p. "Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria"

C) Art. 24 ter D.lgs. 231/2001 "Delitti di criminalità organizzata" :

- art. 416 c.p. "Associazione per delinquere";
- art. 416 comma 6° "Associazione per delinquere";
- art. 416 bis c.p. "Associazioni di tipo mafioso anche straniere";
- art. 416 ter c.p. "Scambio elettorale politico - mafioso";
- art. 630 c.p. "Sequestro di persona a scopo di estorsione";
- art. 74 D.p.r. 309/1990 "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope";
- art. art. 407 comma 2° lett. a) n. 5 c.p.p. "Delitti in materia di armi"

D) Art. 25 D.lgs. 231/2001 "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione" :

- art. 318 c.p. "Corruzione per l'esercizio della funzione";
- art. 317 c.p. "Concussione";
- art. 322 co. 1 e 3 c.p. "Istigazione alla corruzione per un atto d'ufficio";
- art. 319 c.p. "Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio"
- Art. 319 bis c.p. "Circostanze aggravanti";
- art. 319 ter c.p. "Corruzione in atti giudiziari";
- Art. 321 c.p. "Pene per il corruttore";
- art. 322 co. 2 e 4 c.p. "Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio";
- art. 319 quater c.p. "Induzione indebita a dare o promettere utilità";
- Art. 346 bis C.p. "Traffico di Influenze Illecite";

- art. 322 bis c.p. “ Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri”.

E) Art. 25 bis D.lgs. 231/2001 “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”:

- art. 453 c.p. “Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate”;
- art. 454 c.p. “Alterazione di monete”;
- art. 460 c.p. “Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo”;
- art. 461 c.p. “ Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata”;
- art. 455 c.p. “Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate”;
- art. 457 c.p. “Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede” ;
- art. 464 secondo comma c.p. “Uso di valori di bollo contraffatti o alterati”;
- art. 459 c.p. “Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati”;
- art. 464 comma 1° c.p. “Uso di valori di bollo contraffatti o alterati”;
- art. 473 c.p. “Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni”;
- art. 474 c.p. “Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi”

F) Art. 25 bis.1. d. lgs. 231/2001 “Delitti contro l’industria e il commercio” :

- art. 513 c.p. “Turbata libertà dell’industria o del commercio”;
- art. 513 bis c.p. “Illecita concorrenza con minaccia o violenza”;
- art. 514 c.p. “Frodi contro le industrie nazionali”;
- art. 515 c.p. “Frode nell’esercizio del commercio”
- art. 516 c.p. “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine” ;
- art. 517 c.p. “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci” ;
- art. 517 ter c.p. “Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale”;
- art. 517 quater c.p. “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari”.

G) Art. 25 ter D.lgs. 231/2001 “Reati societari”:

- art. 2621 c.c. “False comunicazioni sociali”;
- art. 2621 bis c.c. “Fatti di lieve entità” ;
- art. 2622 c.c. “False comunicazioni sociali delle società quotate”;

- art. 2623 c.c. “Falso in prospetto” ;
  - art. 2624 c.c. “Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione”;
  - art. 2625 comma 2° c.c. “Impedito controllo”;
  - art. 2632 c.c. “Formazione fittizia del capitale”;
  - art. 2626 c.c. “Indebita restituzione dei conferimenti” ;
  - art. 2627 c.c. “Illegale ripartizione degli utili e delle riserve”;
  - art. 2628 c.c. “Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante”;
  - art. 2629 c.c. “Operazioni in pregiudizio dei creditori”;
  - art. 2629 bis c.c. “Omessa comunicazione del conflitto di interessi”;
  - art. 2633 c.c. “Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori”;
  - art. 2636 c.c. “Illecita influenza sull’assemblea”;
  - art. 2637 c.c. “Aggiotaggio”;
  - art. 2638 comma 1° e 2° c.c. “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza”;
  - art. 2635 comma 3° c.c. “Corruzione tra privati”;
  - art. 2635 bis c.c. “Istigazione alla corruzione tra privati”.
- H) Art. 25 quater D.lgs. 231/2001 “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”.
- art. 270 c.p. Associazioni sovversive
  - art. 270 bis c.p. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell’ordine democratico
  - art. 270 ter c.p. Assistenza agli associati
  - art. 270 quater c.p. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
  - art. 270 quinquies c.p. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
  - L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p. Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo
  - art. 270 quinquies.2 c.p. Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro
  - art. 270 sexies c.p. Condotte con finalità di terrorismo
  - art. 280 c.p. Attentato per finalità terroristiche o di eversione
  - art. 280 bis c.p. Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
  - art. 280 ter c.p. Atti di terrorismo nucleare
  - art. 289 bis c.p. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione
  - art. 302 c.p. Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo
  - art. 304 c.p. Cospirazione politica mediante accordo

- art. 305 c.p. Cospirazione politica mediante associazione
- art. 306 c.p. Banda armata: formazione e partecipazione
- art. 307 c.p. Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
- L. n. 342/1976, art. 1 Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo
- L. n. 342/1976, art. 2 Danneggiamento delle installazioni a terra
- L. n. 422/1989, art. 3 Sanzioni
- D.Lgs. n. 625/1979, art. 5 Pentimento operoso
- art. 2 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999

I) Art. 25 quater<sup>1</sup> D.lgs. 231/2001 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”.

J) Art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001 “Delitti contro la personalità individuale”:

- art. 600 c.p. “Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù”;
- art. 601 c.p. “Tratta di persone”;
- art. 602 c.p. “Acquisto ed alienazione di schiavi”;
- art. 603 bis c.p. “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”;
- art. 600 bis comma 1° c.p. “Prostituzione minorile”;
- art. 600 ter comma 1° e 2° c.p. “Pornografia minorile”;
- art. 600 quinquies c.p. “Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile”;
- art. 600 bis comma 2° c.p. “Prostituzione minorile”;
- art. 600 ter comma 3° e 4° c.p. “Pornografia minorile”;
- art. 600 quater c.p. “Detenzione di materiale pornografico”;
- art. 600 quater<sup>1</sup> c.p. “Pornografia virtuale”;
- art. 609 undecies c.p. “Adescamento di minorenni”.

K) Art. 25 sexies D.lgs. 231/2001 “Abusi di mercato”:

- art. 184 D.lgs. 58/98 “Abuso di informazioni privilegiate”;
- art. 185 D.lgs. 58/98 “Manipolazione del mercato”;
- art. 187 bis d.lgs. 58/98 “Abuso di informazioni privilegiate”;
- art. 187-ter d.lgs. 58/1998 “Manipolazione del mercato”;

L) Art. 25 septies D.lgs. 231/2001 “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”;

- art. 589 comma 2° c.p. “Omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”;
- art. 590 comma 3° c.p. “Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”.

M) Art. 25 octies D.lgs. 231/2001 “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”:



- art. 648 c.p. "Ricettazione";
- art. 648 bis c.p. "Riciclaggio";
- art. 648 ter c.p. "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- art. 648 ter.1. c.p. "Autoriciclaggio";

N) Art. 25 novies D.lgs. 231/2001 "Delitti in materia di violazione del diritto di autore":

- art. 171 comma 1° lett. a) bis, art. 171 comma 3° L. 633/1941 "Violazione del diritto di autore/1";
- art. 171 bis L. 633/1941 "Violazione del diritto di autore/2";
- art. 171 ter L. 633/1941 "Violazione del diritto di autore/3";
- art. 171 septies L. 633/1941 "Violazione del diritto di autore/4";
- art. 171 octies L. 633/1941 "Violazione del diritto di autore/5";

O) Artt. 3 e 10 l. 16 marzo 2006 n. 146 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001":

- art. 3 l. 146/06 – art. 416 c.p. "Reato transnazionale di associazione per delinquere";
- art. 3 l. 146/06 – art. 416 bis c.p. "Reato transnazionale di associazione di tipo mafioso";
- art. 3 l. 146/06 – art. 377 bis c.p. "Reato transnazionale di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- art. 3 l. 146/06 – art. 378 c.p. "Reato transnazionale di favoreggiamento personale";
- art. 3 l. 146/06 – art. 648 bis c.p. "Reato transnazionale di riciclaggio";
- art. 3 l. 146/06 – art. 648 ter c.p. "Reato transnazionale di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- art. 3 l. 146/06 – art. 291 quater DPR 43/1973 "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri";
- art. 3 l. 146/06 – art. art. 74 DPR 309/1990 "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope";
- art. 3 l. 146/06 – art. 12 co. 3, 3bis, 3ter, 5, DLGS 286/1998 "Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine";

P) Art. 192 D.lgs. 152/2006 "Divieto di abbandono"

Q) Art. 25 decies d.lgs 231/2001 "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria":

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

R) Art. 25 undecies d.lgs 231/2001 "Reati ambientali":

- art. 452 bis c.p. "Inquinamento ambientale";
- art. 452 quater c.p. "Disastro ambientale";

- art. 452 quinquies c.p. “Delitti colposi contro l’ambiente”;
  - art. 452 sexies c.p. “Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività”;
  - art. 452 octies commi 1 e 3 c.p. “Circostanze aggravanti”;
  - art. 452 octies commi 1 2 e 3 c.p. “Circostanze aggravanti”;
  - art. 727 bis c.p. “Uccisione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette”;
  - art. 733 bis c.p. “Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto”;
  - art. 137 D.lgs 152/2006 commi 2,3,5,11,13 “Sanzioni penali”;
  - art. 256 D.lgs 152/2006 commi 1,3,5,6 “Attività di gestione rifiuti non autorizzata”;
  - art. 257 D.lgs 152/2006 commi 1 e 2 “Bonifica dei siti”;
  - art. 258 D.lgs 152/2006 comma 4, secondo periodo “Violazione degli obblighi di comunicazione , di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”;
  - art. 259 D.lgs 152/2006 comma 1 “Traffico illecito di rifiuti”;
  - art. 260 D.lgs 152/2006 commi 1 e 2 “Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti”;
  - art. 260 bis D.lgs 152/2006 commi 6, 7 e 8 “Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti”;
  - art. 279 D.lgs 152/2006 comma 5 “Sanzioni”;
  - art. 1 commi 1 e 2 Legge 150/1992;
  - art. 2 commi 1 e 2 Legge 150/1992;
  - art. 6 comma 4 Legge 150/1992;
  - art. 3-bis comma 1 Legge 150/1992;
  - art. 3 comma 6 Legge 549/1993 “Cessazione e riduzione dell’impiego di sostanze lesive”;
  - art. 8 commi 1 e 2 d.lgs 202/2007 “Inquinamento doloso”;
  - art. 9 commi 1 e 2 d.lgs 202/2007 “Inquinamento colposo”;
- S) Art. 25 duodecies del d.lvo 231 del 2001 “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”:
- art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
  - art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286;
  - art. 12, comma 5 D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286.

T) Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia

Pare opportuno precisare che i reati elencati alla lettera O) possono determinare la responsabilità dell’Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della “transnazionalità”. Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D. Lgs. n. 231/01.

L'analisi dei reati il cui compimento, in relazione all'attività della Fondazione, si considera maggiormente a rischio, sarà comunque oggetto di specifica e maggiore trattazione nella parte speciale del presente Modello.

## **2.6 Le sanzioni: principi generali**

Il principio fondamentale che sta alla base del Decreto e della disciplina delle stesse sanzioni in esso contenute e disciplinate, stabilisce che è solamente l'Ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

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, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione.

In caso di cessione o di conferimento di 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 di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni

interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Il Decreto esonera l'Ente da responsabilità – ferma la confisca dei profitti illecitamente conseguiti – se l'ente stesso prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della fattispecie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

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. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione, configurabile laddove la Fondazione avesse acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

## **2.6.1 Il quadro sanzionatorio**

### **a) Sanzioni pecuniarie**

Si applicano per qualsiasi illecito amministrativo e possono variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo.

Le sanzioni pecuniarie sono determinate "per quote", secondo un meccanismo che richiede al giudice una doppia valutazione, al fine di adeguare la sanzione non solo alla gravità del fatto, ma anche alle condizioni economiche dell'ente.

In altre parole, la sanzione è determinata in due momenti:

- definizione del numero delle quote, che non possono essere inferiori a cento né superiori a mille. Nell'ambito di tale intervallo le singole fattispecie prevedono, a seconda del reato presupposto, il limite minimo e massimo per esso irrogabile. In questa prima fase la valutazione deve essere effettuata avendo riguardo a fattori quali la gravità del reato, il grado di responsabilità dell'ente, nonché il comportamento assunto dallo stesso al fine di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- definizione dell'importo della singola quota, che deve essere compreso tra un minimo di euro 258,23 e un massimo di euro 1.549,00. In tal caso la scelta deve essere effettuata avendo riguardo alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'entità della sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero complessivo delle quote per il valore attribuito a ciascuna di esse. Tale meccanismo garantisce una determinazione della sanzione più equa, trasparente e conforme ai principi di uguaglianza sostanziale affermati dall'art. 3 Cost. Il sistema così delineato, infatti, consente dapprima di stimare la gravità del reato secondo la logica commisurativa, che conduce alla determinazione del numero complessivo delle quote e, successivamente, di tarare l'efficacia della sanzione sulle effettive condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, giungendo ad individuare l'importo della singola quota.

La scelta di tale meccanismo nasce dall'esigenza di garantire l'equità e l'efficienza della sanzione in un contesto economico complesso, caratterizzato da realtà imprenditoriali assolutamente differenti, in cui convivono piccole e medie imprese accanto a gruppi di maggiori dimensioni.

## **b) Sanzioni interdittive**

L'art. 9, comma 2, del decreto, elenca le seguenti sanzioni interdittive:

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

Le sanzioni descritte sono in gran parte mutuare dal diritto penale.

Essendo finalizzate a distogliere l'impresa dal compimento di attività delittuose, esse sono particolarmente invasive. Per tale motivo il legislatore ne dispone l'applicazione solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e solo se ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione. In quest'ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Data la particolare efficacia afflittiva di tali sanzioni, che di fatto vanno a delimitare il campo d'azione dell'ente, il legislatore ne ha limitato l'applicazione solo ai reati più gravi, stabilendo inoltre che la loro durata sia compresa tra un minimo di tre mesi e un massimo di due anni.

Le sanzioni in commento devono avere ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente: ciò denota la volontà di non voler paralizzare *in toto* l'attività d'impresa.

La scelta del tipo e della durata della sanzione deve essere effettuata nel rispetto dei criteri indicati per le sanzioni pecuniarie: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, attività svolte da quest'ultimo al fine di eliminare o attenuare le conseguenze dannose dell'illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

L'interdizione dall'esercizio di un'attività implica la sospensione o la revoca di tutte le autorizzazioni, le licenze e le concessioni necessarie per lo svolgimento della stessa: stante la sua particolare gravità, essa può essere comminata solo nel caso in cui l'irrogazione di altre sanzioni risulti inadeguata.

La natura temporanea delle sanzioni interdittive è peraltro derogata dalla norma allorché la stessa disponga che l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possano trovare applicazione definitiva ove l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. In tal caso, infatti, la reiterazione dell'illecito da parte dell'ente, vanificando gli obiettivi di prevenzione posti dalla norma, rende necessario un intervento sanzionatorio più rigoroso.

### **c) *le altre sanzioni***

Il sistema sanzionatorio delineato dal d.lgs. 231/2001 è completato dalla previsione di due ulteriori sanzioni: la pubblicazione della sentenza e la confisca.

### Pubblicazione della sentenza

Il tribunale può disporre la pubblicazione - per una sola volta - della sentenza di condanna su uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, ovvero per affissione nel Comune in cui è ubicata la sede principale dell'Ente. Quest'ultimo dovrà sostenere le spese della pubblicazione, che sarà eseguita a cura della cancelleria del giudice.

L'applicazione della sanzione è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice; ciò in quanto dalla misura in oggetto possono derivare gravi conseguenze per l'impresa, la cui immagine può essere irreparabilmente danneggiata, anche nel caso in cui essa non sia quotata in un mercato regolamentato.

Perciò tale sanzione può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva, cioè nelle ipotesi di maggiore gravità: in tal caso, infatti, l'interesse dei terzi alla conoscenza della condanna inflitta all'ente è ben legittimato.

### Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, misura destinata a sottrarre all'ente il prezzo o il profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato.

In ogni caso sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede sull'oggetto destinato alla confisca, che restano impregiudicati dalla stessa.

Laddove il recupero materiale del prezzo o del profitto non sia possibile, la norma dispone la confisca "per equivalente", avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In quest'ultima ipotesi il fine della sanzione è quello di penalizzare l'ente dal punto di vista economico, privandolo di un quantum equivalente al vantaggio economico conseguito.

#### **d) Commissariamento dell'Ente**

A fini di tutela di interessi eminentemente pubblicistici è ispirata la disciplina del commissario giudiziale.

In particolare, la norma contempla l'ipotesi in cui la sanzione interdittiva sia applicata nei confronti di un ente che svolge un pubblico servizio ovvero un servizio di pubblica necessità. L'art. 15 del d.lgs. 231/2001 dispone che, ove sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva dalla quale deriva l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre - in luogo dell'applicazione della sanzione - la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un

commissario per un periodo corrispondente alla durata della misura irrogabile, ove ricorra almeno una delle due seguenti condizioni:

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità dalla cui interruzione può derivare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) considerate le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio in cui è situato, l'interruzione della sua attività può dare luogo a rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

I poteri e i compiti del commissario devono essere indicati dal giudice nella sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente, tenendo conto della specifica attività nella quale è stato posto in essere l'illecito.

La norma dispone infine la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività della società tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se la società (la Fondazione) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha:

- 1) risarcito integralmente il danno;
- 2) adottato ed attuato il proprio modello d'organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 3) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

## **2.7 Efficace attuazione del Modello**

L'efficace attuazione del Modello richiede pertanto:

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



## 2.8 Linee Guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

In forza proprio di quanto espressamente stabilito nel Decreto, il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base delle Linee Guida di Confindustria, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia.

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida in data 31 luglio 2014, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto".

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono: - codice etico; - sistema organizzativo; - procedure manuali ed informatiche; - poteri autorizzativi e di firma; - sistemi di controllo e gestione; - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal modello;

- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione la Fondazione ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria;
- delle linee guida e dai codici di comportamento.

### **3. IL MODELLO EX D.LGS. N. 231/2001 DELLA FONDAZIONE**

#### **3.1. Approccio metodologico**

La Fondazione, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha adottato il presente Modello Organizzativo con l'intenzione di:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale della Fondazione della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa nell'ipotesi di perpetrazione dei reati;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui la Fondazione si ispira;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti e tutti i soggetti aventi contatto e rapporto con la Fondazione della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Fondazione ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la Fondazione;

- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della Fondazione che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui la stessa si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della Fondazione delle gravose sanzioni amministrative applicabili alle società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

### **3.2 Implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001**

Il Modello Organizzativo è stato predisposto dalla Fondazione tenendo presenti, oltre che le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria, nonché ogni altra disposizione applicabile alla Fondazione stessa.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del presente Modello Organizzativo.

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Direzioni e Funzioni aziendali rispettivamente competenti (organigrammi, visure, deleghe, procure, regolamenti, procedure e regole interne di comportamento, elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili, ecc..) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Fondazione.

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta e tramite interviste ai Responsabili di Direzione e di Funzione, si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati e i processi a questi strumentali: con dette espressioni s'intendono, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato (aree a rischio) e i processi nella cui esecuzione, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei medesimi illeciti (processi strumentali).

Sulla base della mappatura effettuata e dei meccanismi di controllo in essere, è stata eseguita un'analisi intesa a valutare il sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Sono state, quindi, definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali identificate.

L'elaborazione del Modello Organizzativo, oltre alla stesura del presente documento e del Codice Etico, ha contemplato un riesame del sistema dei poteri, verificando che esso rispetti i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A conclusione delle attività, sono state identificate le procedure, con riferimento alle aree individuate a rischio di reato.

Dette procedure contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui le varie funzioni della Fondazione devono adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività a rischio.

In particolare le procedure identificano:

1. la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
2. la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
3. la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

### **3.3 Profili di Rischio della Fondazione**

La costruzione del presente Modello Organizzativo ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla Fondazione e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla realizzazione dei reati.

In ragione della specifica operatività della Fondazione si sono quindi individuate le situazioni, funzioni e fasi operative maggiormente rilevanti per la possibile commissione di fattispecie di reato presupposte ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

La Fondazione si è quindi determinata a rafforzare ed eventualmente istituire il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Al contempo, sempre in ragione dell'ambito di attività della Fondazione, si sono individuate fattispecie con riferimento alle quali pare legittimo e corretto ritenere non possano ravvisarsi profili di rischio che rendano ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione, nell'interesse o a vantaggio della Fondazione stessa.

Peraltro, si è ritenuto senza dubbio esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano i soggetti in posizione apicale della Fondazione, i responsabili delle varie funzioni/direzioni, i dipendenti ed i collaboratori esterni/soggetti terzi al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conseguentemente, le aree di rischio enucleate sono risultate quelle indicate di seguito.

- A) Art. 24 D.lgs. 231/2001 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”: le fattispecie di reato elencate si ritengono astrattamente configurabili;
- B) Art. 24 bis lgs. 231/2001 “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”: le fattispecie di reato elencate si ritengono astrattamente configurabili;
- C) Art. 24 ter D.lgs. 231/2001 “Delitti di criminalità organizzata”: alcune delle fattispecie di reato previste si ritiene possano essere configurabili;
- D) Art. 25 D.lgs. 231/2001 “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” : alcune delle fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;
- E) Art. 25 bis D.lgs. 231/2001 “Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”: alcune delle fattispecie di reato previste si ritiene possano essere configurabili;
- F) Art. 25 bis.1. d. lgs. 231/2001 “Delitti contro l’industria e il commercio” alcune delle fattispecie di reato previste si ritiene possano essere configurabili;
- G) Art. 25 ter D.lgs. 231/2001 “Reati societari”: le fattispecie di reato elencate, salvo quelle specificamente destinate alle società quotate, si ritengono configurabili;
- H) Art. 25 quater D.lgs. 231/2001 “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”: allo stato attuale, le fattispecie di reato previste non si ritengono configurabili;
- I) Art. 25 quater1 D.lgs. 231/2001 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”: allo stato attuale, le fattispecie di reato previste non si ritengono configurabili ;
- J) Art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001 “Delitti contro la personalità individuale”: allo stato attuale, alcune delle fattispecie di reato previste si ritengono configurabili;
- K) Art. 25 sexies D.lgs. 231/2001 “Abusi di mercato”: allo stato attuale, le fattispecie di reato previste non si ritiene possano essere configurabili;
- L)Art. 25 septies D.lgs. 231/2001 “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”: le fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;
- M) Art. 25 octies D.lgs. 231/2001 “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”: alcune delle fattispecie di reato elencate si ritengono configurabili;
- N) Art. 25 novies D.lgs. 231/2001 “Delitti in materia di violazione del diritto di autore”: allo stato attuale, alcune delle fattispecie di reato previste si ritiene possano essere configurabili;
- O) Artt. 3 e 10 l. 16 marzo 2006 n. 146 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale

il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”: allo stato attuale, le fattispecie di reato previste non si ritiene possano essere configurabili;

P) Art. 192 D.lgs. 152/2006 “Divieto di abbandono”: la fattispecie di reato si ritiene possano essere configurabili;

Q) Art. 25 decies d.lgs 231/2001 “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”: allo stato attuale, tale fattispecie di reato prevista si ritiene possa essere configurabile;

R) Art. 25 undecies d.lgs 231/2001 “Reati ambientali”: si ritiene che alcune delle fattispecie di reato previste possano essere configurabili;

S) Art. 25 duodecies del d.lvo 231 del 2001 “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”: allo stato attuale, alcune delle fattispecie di reato previste si ritiene possano essere configurabili;

T) Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia: allo stato attuale, la fattispecie di reato prevista non si ritiene possa essere configurabile;

### **3.4 Il Modello adottato dalla Fondazione**

Fondazione Residenza Conte Canevaro é ubicata presso Zoagli (GE), lungo la riviera del levante ligure, sorta sulle ceneri dell’ospedale di Zoagli, quasi totalmente distrutto al termine del secondo conflitto bellico mondiale. Terminata la Guerra, il complesso all’interno del quale oggi è presente la Fondazione venne ricostruito, quale opera dipendente da danni bellici, nella sede attuale, dal Genio Civile di Genova.

L’Ente, oggi definito Residenza Protetta, è autorizzato ad ospitare 59 anziani e in attuazione delle disposizioni legislative in materia, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 10 Ottobre 2003 l’Ente ha assunto forma giuridica di Fondazione di diritto privato con la denominazione "Residenza Protetta Conte Canevaro".

Fondazione Residenza Conte Canevaro garantisce un’assistenza completa e personalizzata volta a soddisfare ogni esigenza dell’ospite anziano, al fine di realizzare la miglior qualità di vita possibile in relazione alle condizioni psico – fisico – sociali degli stessi ospiti.

Nell’ambito del suo ruolo, la Fondazione Residenza Conte Canevaro orienta i propri sforzi organizzativi e di sviluppo nella direzione di assicurare la massima soddisfazione ai propri Clienti e a tutte le parti interessate, nel pieno rispetto dell’ambiente e della sicurezza dei lavoratori.

In particolare opera per:

- assicurare un alto livello di servizio ed una rapida e flessibile risposta alle attese dei clienti e delle parti interessate;
- garantire la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;

- minimizzare i disagi dovuti ad interruzioni accidentali del servizio;
- mantenere sotto controllo tutti i processi al fine di garantire la gestione secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.
- Nei confronti dei clienti la Fondazione Residenza Conte Canevaro si impegna a:
- mantenere un ruolo attivo della struttura per promuovere un miglioramento continuo;
- promuovere la condivisione della presente politica a tutto il personale;
- responsabilizzare le funzioni aziendali per il raggiungimento degli obiettivi di questa politica;
- garantire la pronta risposta a disservizi, reclami e anomalie impiantistiche nel miglior modo e minor tempo possibile;
- realizzare, aggiornare e rispettare gli impegni assunti in relazione ai contratti stipulati;
- avviare e mantenere attivo un processo di conoscenza delle esigenze dei clienti e dei relativi livelli di soddisfazione, al fine di perseguire obiettivi di miglioramento coerenti con tali esigenze.

Fondazione Residenza Conte Canevaro è impegnata, inoltre, ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività con l'obiettivo di tutelare la propria posizione ed immagine e, pertanto, ha deciso di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Fondazione Residenza Conte Canevaro ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria gestione ed amministrazione, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

Nell'ambito del suo ruolo, La Fondazione orienta i propri sforzi organizzativi e di sviluppo nella direzione di assicurare la massima soddisfazione ai propri Clienti e a tutte le parti interessate.

### **3.5 Finalità del Modello di organizzazione della Fondazione**

Attraverso l'adozione del presente Modello, La Fondazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Fondazione, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che

alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell'esercizio della propria attività;

- rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Fondazione stessa (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Fondazione stessa un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

La Fondazione ha quindi deciso di migliorare la propria gestione ed amministrazione, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Fondazione di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'ente,
- quadro normativo applicabile alla Fondazione;
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile;
- livello di centralizzazione dei poteri;
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure;
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che



- effettuano il controllo sulle medesime;
- job description;
- procedure esistenti o prassi consolidate.

### **3.6. Sistema di governance organizzativa**

La costruzione del presente MOG 231 non può prescindere dall'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (*governance*) della Fondazione costituito dal sistema di procedure ed istruzioni operative interne, nonché dei protocolli di controllo già esistenti ed operativi.

Ai sensi dell'art. 2381 c.c. 5° comma, compete al CdA ovvero agli organi delegati, nei limiti dei poteri conferiti, curare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo/contabile in relazione alla natura e dimensione dell'impresa.

Il CdA adempie al suo dovere/potere di curare l'adeguatezza organizzativa, conformemente alla missione aziendale, attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità attribuite mediante un sistema di procure e deleghe interne o esterne tali da garantire l'efficacia aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

Regione Liguria, in quanto Ente avente funzione di vigilanza e controllo sull'operato del CdA in base a quanto disposto dall'art. 25 C.c. e dall'art. 19 c.1 Legge Regionale n. 33 del 2014, ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione.

### **CDA**

Secondo quanto previsto dallo Statuto della Fondazione, il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione e più segnatamente, gli sono conferite tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali e che dalla legge o dallo Statuto non siano riservate all'Assemblea.

Il CdA predisporre opportuni strumenti per l'informazione dell'utenza; cura, nelle forme più convenienti, l'accertamento delle esigenze collettive in ordine ai servizi forniti dalla Fondazione;

promuove periodiche verifiche e controlli di qualità in ordine ai servizi erogati e sul livello di gradimento delle prestazioni stesse.

La rappresentanza legale della Fondazione– con firma libera per l'esecuzione di tutte le deliberazioni del Consiglio – spetta al Presidente del CdA.

## **4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

### **4.1 Il Codice Etico e la sua diffusione**

Il Codice Etico costituisce l'insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l'attività tutta della Fondazione.

Il Codice Etico (**allegato 1**) deve pertanto essere conosciuto da parte di tutti i Destinatari e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con la Fondazione stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, clienti, etc..., d'ora in avanti Terzi).

A tal fine La Fondazione:

- consegna il Codice Etico a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo (**allegato 2**);
- pubblica il Codice Etico sul sito internet della Fondazione al fine di renderlo accessibile e conoscibile. Si precisa che, per il tramite della predetta pubblicazione, i Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazioni con la Fondazione, sono tenuti obbligatoriamente ad essere a conoscenza del dettato del Codice Etico, e ad osservarne i principi e quanto in esso previsto.
- mette a disposizione il suddetto Codice nella bacheca aziendale elettronica – intranet.

L'omessa diffusione del Codice Etico, comporta violazione del presente MOG 231 e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

### **4.2 Formazione ed informazione dei Destinatari**

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al D.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente MOG231 da parte della Fondazione ed a tutto ciò che questo comporta.

La Fondazione cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione ai soggetti di seguito indicati, incaricando all'uopo personale qualificato.

I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque in relazione ad ogni significativo mutamento del MOG 231; in caso di cambiamento di mansioni che incida su comportamenti rilevanti ai fini del MOG 231, occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento. Il cambiamento di mansioni deve essere comunicato tempestivamente al personale che organizza i corsi.

A tal fine si individuano distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari, ovvero: soggetti in posizione apicale e dipendenti

#### Corso di formazione ai soggetti in posizione apicale

*Destinatari del corso:* gli Amministratori e gli Amministrativi

*Oggetto del corso:*

- illustrazione specifica e dettagliata del codice etico;
- dettagliata disamina del D. Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa della società;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.lgs. 231/01 e fattispecie di reato richiamate, con l'aggiunta di specifica analisi di casistica inerente le singole fattispecie;
- disamina delle specifiche aree di rischio afferenti la Fondazione di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231;
- precisa disamina della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio individuate;
- descrizione dei rapporti tra organi dirigenziali e OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del MOG231 all'OdV, con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi dirigenziali in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.
- Per quanto concerne i componenti del Cda, il corso può svolgersi in sede di CdA.

#### Corso di formazione ai dipendenti

*Destinatari del corso:* i dipendenti che rivestono mansioni commerciali, amministrative, impiegatizie, tecniche e operative (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex D.lgs. 231/01).

*Oggetto del corso:*

- illustrazione specifica e dettagliata del codice etico;

- dettagliata disamina del D. Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa della società;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.lgs. 231/01 e fattispecie di reato richiamate, con l'aggiunta di specifica analisi di casistica inerente le singole fattispecie;
- disamina delle specifiche aree di rischio afferenti la Fondazione di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231;
- precisa disamina della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio individuate;
- descrizione dei rapporti tra dipendenti e OdV, con particolare riferimento all'obbligo di riferire all'OdV eventuali anomalie riscontrate negli ordini loro impartiti dagli organi apicali;
- illustrazione dei canali di segnalazione delle eventuali anomalie e/o violazioni del MOG 231 all'OdV, con particolare riferimento all'obbligo gravante sui destinatari di segnalare all'OdV stesso ogni violazione riscontrata;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG 231;

Al termine di ogni lezione tutti i partecipanti sono tenuti obbligatoriamente a firmare un foglio presenze. **(allegato 3)**

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente MOG 231 e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

### **4.3 Diffusione della documentazione ex d.lgs. 231/2001**

La Fondazione provvede a che tutti i destinatari membri interni alla Fondazione stessa, con particolare riferimento ai soggetti dipendenti a tutti i livelli, ricevano copia (in formato cartaceo ovvero telematico) sia del Codice Etico che del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001. La predetta modulistica è inoltre pubblicata sul sito aziendale della Fondazione, al fine di renderlo accessibile e conoscibile.

Attraverso tale attività ciascun Destinatario viene a conoscenza dei contenuti dei protocolli di prevenzione da osservare al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231/01, astrattamente commissibili in ragione della posizione e dell'attività svolta.

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene sancita dalla firma di apposito modulo di accettazione. (**allegato 2**)

Con riferimento ai Soggetti Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazione con la Fondazione (fornitori, partner commerciali, collaboratori esterni, consulenti e controparti contrattuali), il MOG 231, così come il Codice Etico, è pubblicato in formato elettronico sul sito aziendale della Fondazione, al fine di renderlo accessibile e conoscibile. Si precisa che, per il tramite della predetta pubblicazione, i Terzi aventi rapporti commerciali o di collaborazioni con la Fondazione, sono tenuti obbligatoriamente ad essere a conoscenza del dettato del presente MOG 231 e del Codice Etico, e ad osservarne i principi e quanto in esso previsto.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è un organismo monocratico o collegiale, composto da soggetti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettive, nominati dal Consiglio di Amministrazione, e dotati di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'OdV ed assegna un compenso annuo ed un budget di spesa annua, che, previa consultazione del CDA stesso, potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

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

L'OdV 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 Consiglio di Amministrazione.

All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Fondazione. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal CdA.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

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

d) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità e nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

L'OdV rimane in carica per tre anni con possibilità di rinnovo e deve rivestire i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità, incompatibilità e/o decadenza dei membri dell'OdV:

- le circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- le situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;
- allorché la totalità dei componenti dell'OdV si trovi in situazione di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al

suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;

- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Fondazione, o semplicemente in contrasto con essa;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - o in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

I componenti dell'OdV devono autocertificare a mezzo di apposita dichiarazione (**allegato 4**) di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità, incompatibilità o decadenza suindicate, impegnandosi a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali variazioni rispetto al contenuto di tale dichiarazione.

L'OdV cessa per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

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

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

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

La Fondazione ha deciso di nominare un OdV monistico, facente capo all'Avv. Pierangelo Olivieri del Foro di Genova, con studio in Genova, via Assarotti 48/1-2.

L'OdV adotterà idoneo statuto del proprio funzionamento, al fine, *inter alia*, di assicurare l'effettività del controllo e l'autonomia di giudizio e, all'occorrenza, potrà avvalersi di consulenti esterni, sempre nel rispetto dei doveri di riservatezza nei confronti del Cliente.

## 5.2 Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

Le sedute hanno luogo almeno ogni quattro mesi e le delibere devono verbalizzare i principali rilievi emersi nelle attività e sedute svolte.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi della Fondazione, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

### A) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduzione di ricognizioni sull'attività della Fondazione ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da La Fondazione, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di relazione agli organi societari deputati;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;

### B) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua



disposizione,

- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;

C) di formazione:

- coordinamento con il Responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi della Fondazione, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, di spazio e modalità contenenti tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

D) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al CdA ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il CdA è in ogni caso l'unico organo chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi della Fondazione o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D.Lgs. 196/03 e Reg. UE 2016/679) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione della Fondazione che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo, i quali dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Amministratore Delegato che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere del Consiglio di Amministrazione.

### **5.3 Obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi della Fondazione, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione stesso ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi della Fondazione, fornitori, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (sul punto, nel dettaglio quanto riportato al successivo capitolo 6) ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui un dipendente della Fondazione può effettuare una segnalazione di una violazione, o presunta tale, oltre a quanto verrà seguitamente enunciato al capitolo 6 in materia di "whistleblowing", sono due:

- il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore;
- il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante,

consiste nel riferire direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti della Fondazione, come consulenti, fornitori, partner, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV della Fondazione (e non potranno che essere aperte ed esaminate che dall'OdV), tramite un indirizzo di posta elettronica [odv@231residenzacontecanevaro.it](mailto:odv@231residenzacontecanevaro.it), ovvero direttamente mediante comunicazione cartacea indirizzata o consegnata direttamente allo stesso Odv.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati presupposto ritenuto rilevanti che li riguardino;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività che possono esporre la Fondazione al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto della Fondazione nelle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese dalla Fondazione.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti della Fondazione, quali i consulenti, i fornitori e i partner commerciali sono specificati anche in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Fondazione

#### **5.4 Segnalazioni delle violazioni del Modello**

I Destinatari e i Terzi hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV s'impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

### **5.5 L'attività di relazione dell'OdV verso altri organi della Fondazione**

L'attività di relazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- l'attuazione del Modello;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Fondazione, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha due linee di relazione:

- su base continuativa, direttamente al Presidente del CdA;
- su base annuale, nei confronti del CdA.

L'OdV predispose annualmente, una relazione descrittiva per il CdA, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispose altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al CdA.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e precisamente con riferimento a:

- l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori e dirigenti;
- gli adempimenti societari che possano avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner commerciali, delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;

Il Responsabile Risorse Umane in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari infine per la modifica o l'integrazione della mappatura delle attività sensibile.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

## **5.6 Autonomia operativa e finanziaria**

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, si è previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla Fondazione anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la non collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

## **6. IL SISTEMA WHISTLEBLOWING**

### **6.1. Introduzione**

La nuova legge n. 179 del 30.11.2017 sulla tutela del c.d. "*whistleblowing*", ovvero la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità (di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato) è stata pubblicata nelle Gazzetta Ufficiale il 14.12.2017 ed è entrata in vigore il 29.12.2017, ampliando la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti ed introducendo altresì la necessità di modificare i Modelli di Organizzazione e Gestione previsti dal D. Lgs. 231/2001 con riferimento alla protezione e alla tutela anche dei lavoratori del settore privato.

La nuova legge si compone di soli tre articoli, di cui:

- l'art. 1 tutela il dipendente pubblico che pone in essere segnalazioni;
- l'art. 2 tutela i soggetti apicali e sottoposti nel settore privato, andando ad ampliare i requisiti necessari in riferimento ai Modelli di Gestione ed Organizzazione ex D. Lgs. 231/2001;
- l'art. 3 reca norme ad integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico ed industriale.

Con riferimento alla modifica operata sul D.lgs. 231/2001, il nuovo art. 6, ai commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, prevede espressamente che:

*“2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”*

## **6.2 Il sistema Whistleblowing all'interno della Fondazione**

La Fondazione pone in capo ad ogni dipendente e soggetto Terzo Destinatario con funzioni di rappresentanza della Fondazione (es. i consulenti) l'obbligo di segnalare tempestivamente o al diretto superiore o all'OdV direttamente o con gli strumenti che Fondazione stessa pone a disposizione, qualsiasi notizia, di cui sia venuto a conoscenza, circa possibili violazioni a norme di legge o la Fondazione (e dei suoi membri interni), o di soggetti esterni aventi con esso rapporti di natura collaborativa/commerciale, o comunque di natura illecita o costituenti una frode o un atto contrario al Codice Etico.

Oltre agli illeciti configuranti reati previsti dal Decreto, a titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di possibile segnalazione:

- furto di beni di proprietà della Fondazione;
- falsificazione o alterazione di documenti;

- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Fondazione o a terzi;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali e di proprietà della Fondazione a parti esterne tra cui soggetti operanti nel settore;
- utilizzo delle risorse e dei beni della Fondazione per uso personale, senza autorizzazione.

Resta facoltà inderogabile del segnalante inoltrare una segnalazione mediante la propria identità o con la forma dell'anonimato, anche se, in quest'ultimo caso, la Fondazione non prevede appositi canali di segnalazione.

In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (responsabile di funzione od Organismo di Vigilanza 231, con obbligo tuttavia del responsabile di funzione, quale primo soggetto destinatario della segnalazione, di demandare poi tutto all'Odv in quanto responsabile delle segnalazioni stesse) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

A tal fine la Fondazione pone a disposizione dei dipendenti uno specifico canale di segnalazione che favorisca la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

La tutela dell'identità del segnalante viene meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce grave violazione disciplinare.

### **6.3 Segnalazioni vietate**

Le segnalazioni devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato (come sopra riferito non espressamente previsto mediante apposito canale di segnalazione nel Sistema Whistleblowing della Fondazione) non può in alcun modo

representare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

#### **6.4 Contenuto delle segnalazioni**

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- **Segnalato:** il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

#### **6.5 Responsabile delle segnalazioni**

Responsabile delle segnalazioni è l'OdV, ed a quest'ultimo devono essere inviate le segnalazioni mediante apposito indirizzo [odv@231residenzacontecanevaro.it](mailto:odv@231residenzacontecanevaro.it)



## **6.6 Sanzioni, denunce e discriminazioni.**

Il Legislatore, mediante la nuova legge n. 179 del 30.11.2017, tutela in maniera significativa il soggetto segnalante. Ciò lo si può pacificamente evincere a partire da quanto espressamente dettato ai sensi del nuovo comma 2 bis dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, secondo cui il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo deve prevedere, in linea con quanto indicato alla lettera e) del predetto articolo, *“sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”*

Laddove invece siano tenute condotte discriminatorie nei confronti del segnalante, il successivo comma 2 ter dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede espressamente che *“le segnalazioni di cui al comma 2-bis possono essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.”*

Il successivo comma 2- quater aggiunge inoltre, quasi a rimarcare l'importanza della nuova disciplina e quindi della figura di colui che ne determina di effetti, che *“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”*

## **7. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1 Le misure nei confronti dei destinatari del Modello**

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo, deve essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La Fondazione ha quindi previsto un sistema sanzionatorio appositamente creato per le violazioni ai principi e alle regole del Modello, che affianca e rispetta quanto previsto in materia dalla normativa giuslavoristica, ove applicabile.

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al

presente Modello e al Codice Etico, in proporzione alla loro gravità, rende efficiente l'azione di vigilanza dello stesso Odv, ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

È da considerare violazione del Modello, con conseguente applicazione delle sanzioni previste nel sistema disciplinare in esame, anche la violazione degli obblighi informativi verso l'OdV da parte di tutti coloro sui quali grava detto obbligo informativo.

Poiché il Modello introduce regole di per sé vincolanti per i Destinatari, le rispettive infrazioni sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

In particolare l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni non è collegata allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

In sintesi, tale sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello e presupposto imprescindibile per consentire alla Fondazione di beneficiare dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della Fondazione stessa, ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello stesso, e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai Componenti dell'OdV, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti, ai Dipendenti e ai Collaboratori/Terzi Destinatari che operino nei confronti della Fondazione o abbiano rapporti di natura contrattuale con la stessa.

## **7.2 Condotte rilevanti**

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotta rilevante, ai fini della applicazione di eventuali sanzioni, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rigoroso rispetto del principio di proporzionalità della sanzione, poiché ciascuna violazione si concretizza secondo propri aspetti peculiari.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi, graduati in un ordine crescente, sono:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato

commesso il fatto. In particolare, in ottemperanza al principio di gradualità e proporzionalità nella determinazione della sanzione da infliggere, si tiene conto di:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Ferme le diverse competenze per l'esercizio dell'azione disciplinare come di seguito meglio specificate, all'Organismo di Vigilanza spetta il compito di promuovere l'azione disciplinare sottoponendo agli organi di volta in volta competenti le notizie di infrazioni del Modello di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni. L'OdV dovrà comunque essere informato di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

### **7.3 Sanzioni**

#### ***7.3.1. Sanzioni per i Dipendenti***

Il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) ai propri dipendenti e, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi ad opera di lavoratori dipendenti della Fondazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tale, può comportare le conseguenze previste da normativa e contrattazione collettiva vigenti.

Nei confronti dei dipendenti – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva – il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4, lett. b), d.lgs. 231/01 è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

In applicazione di quanto sopra, le infrazioni al Modello del lavoratore dipendente possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento:

a) *Provvedimenti disciplinari conservativi*

Rimprovero verbale: incorre nell'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il dipendente che, nell'esercizio delle attività della Fondazione non ricomprese nelle aree valutate nel Modello

come “attività sensibili”, commetta colposamente un’infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna alla Fondazione e che sia tale, in ogni caso, da non integrare astrattamente una condotta di reato (ad esempio, mancata partecipazione alle iniziative di formazione della Fondazione);

Rimprovero scritto: incorre all’irrogazione il dipendente che, nell’esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come “attività sensibili”, commetta colposamente un’infrazione di lieve entità che non integra astrattamente una condotta di reato.

In particolare, incorre nella sanzione del rimprovero scritto colui che:

- esegua con negligenza o violi colposamente le procedure che regolano l’attività nelle aree valutate nel Modello come “attività sensibili”;
- esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano nelle aree valutate nel Modello come “attività sensibili”;
- ometta di informare l’OdV di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé, che possano determinare l’insorgere di rischi-penali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- reiteri per più di due volte un’infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico: incorre per un periodo non superiore a 10 giorni il dipendente che:

- nell’esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come “attività sensibili”, commetta colposamente un’infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna alla Fondazione e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- nell’esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree valutate nel Modello come “attività sensibili”, commetta dolosamente un’infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un’infrazione al Modello già sanzionata con il rimprovero scritto.

**b) Provvedimenti disciplinari risolutivi**

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

Incorre nell’irrogazione il dipendente che:

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l’applicabilità del D.lgs. 231/01 nei confronti

della Fondazione;

- adottati, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.lgs. 231/01 nei confronti della Fondazione;
- adottati violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal d.lgs. 231/01, anche in via cautelare.

Le sanzioni verranno irrogate nel rispetto ed entro i limiti dettati dalla legge e dalle disposizioni contrattuali applicabili, e, in particolare, dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e ss. mm. e ii. (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva e aziendale.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti in capo a coloro che sono a ciò deputati nell'ambito dell'organizzazione interna, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi più idonei dalla Fondazione stessa, vale a dire in base a quanto già esposto in ordine alla diffusione del presente Modello.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

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

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza della Fondazione.

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

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un dipendente, La Fondazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 c.2 bis lett.e) del D.lgs. 231/2001, comminerà la sanzione del:

- rimprovero verbale in caso di segnalazione infondata commessa con colpa grave;
- rimprovero scritto in caso di segnalazione infondata commessa reiteratamente con colpa grave o con dolo.

### **7.3.2 Sanzioni per i dirigenti**

I dirigenti della Fondazione, nello svolgimento della loro attività professionale, hanno l'obbligo di rispettare e far rispettare ai propri diretti collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Nei confronti dei dirigenti, la Fondazione ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti.

Così le sanzioni applicabili ai dirigenti, con i criteri di cui al capitolo 7, paragrafo 7.3 punto 7.3.1. che precede, sono individuate nel:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni e/o la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- il licenziamento per inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro (nella fattispecie quelli del Modello e/o del Codice Etico);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Codice Civile.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio di cui all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori".

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner/Soggetti Terzi aventi rapporti di collaborazione/commerciali con la Fondazione.

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

Con riferimento al “Sistema Whistleblowing” di cui al precedente capitolo 6, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un dirigente, la Fondazione, in ossequio a quanto previsto dall’art. 6 c.2 bis lett.e) del D.lgs. 231/2001, comminerà la sanzione del:

- rimprovero verbale in caso di segnalazione infondata commessa con colpa grave;
- rimprovero scritto in caso di segnalazione infondata commessa reiteratamente con colpa grave o con dolo.

### **7.3.3 Misure nei confronti dei Componenti del CdA**

Nell’ipotesi in cui si verificassero violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno degli Amministratori, l’OdV provvederà ad informare con relazione scritta l’intero CdA. Nel valutare la condotta in violazione del Modello o del Codice Etico di un suo componente, si dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l’infrazione del Modello Organizzativo – ove ne sussistano i presupposti di legge e fermo l’esercizio di ogni altra prerogativa di legge e il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l’infrazione potrebbe generare alla Fondazione – i seguenti provvedimenti:

- il richiamo formale;
- la revoca di eventuali deleghe e procure, e in particolare, di quelle il cui inadempimento risulti direttamente o indirettamente connesso alla violazione in questione;
- la revoca della carica come da Statuto della Fondazione;
- l’azione di responsabilità.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio, previa contestazione dell’addebito e concessione di un congruo termine per le giustificazioni.

Nel caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l’organo amministrativo potrà procedere direttamente all’irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle deleghe e procure, a seconda della gravità.

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

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.lgs. 231/2001 nell’espletamento delle proprie funzioni;
- l’inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o soggetti aventi contatto con la

Fondazione circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;

- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner/Soggetti Terzi aventi rapporti di collaborazione/commerciali con la Fondazione.

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

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un componente del CDA, la Fondazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 c.2 bis lett.e) del D.lgs. 231/2001, comminerà la sanzione del:

- richiamo verbale in caso di segnalazione infondata commessa con colpa grave;
- sanzione pecuniaria (con importo valutabile e variabile) in caso di segnalazione infondata commessa reiteratamente con colpa grave;
- allontanamento dal CDA in caso di segnalazione infondata commessa con dolo.

#### **7.3.4 Misure nei confronti di altri soggetti apicali**

Qualora sia accertata la violazione di cui al presente capitolo 7 punto 7.2, da parte di un soggetto apicale, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procedure e/o deleghe;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- per la violazione di cui al Capitolo VII punto 7.3.1 a) II paragrafo, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al Capitolo VII punto 7.3.1 a) III paragrafo, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- per le violazioni di cui al Capitolo VII punto 7.3.1 lett. b), sarà comminata la revoca dall'incarico.

Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere far venir meno o compromettere la fiducia della Fondazione, nei confronti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, previa contestazione può revocare la nomina e relativa carica.

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6, si precisa che, in



caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un altro soggetto in posizione apicale, la Fondazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 c.2 bis lett.e) del D.lgs. 231/2001, comminerà la sanzione del:

- richiamo verbale in caso di segnalazione infondata commessa con colpa grave;
- sanzione pecuniaria (con importo valutabile e variabile) in caso di segnalazione infondata commessa reiteratamente con colpa grave;
- allontanamento dalla carica apicale ricoperta in caso di segnalazione commessa con dolo.

### **7.3.5 Misure nei confronti dell'OdV**

Nell'ipotesi in cui si verificassero violazioni del Modello o del Codice Etico da parte dell'OdV, il CdA dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la stessa, e potrà adottare, ove ne sussistano i presupposti di legge e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge e il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare o avere generato alla Fondazione, i seguenti provvedimenti:

- il richiamo formale;
- la revoca dalla carica.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio, previa contestazione dell'addebito e concessione di un congruo termine per le giustificazioni.

La competenza all'esercizio dell'azione sanzionatoria in esame nei confronti dell'OdV spetterà al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6, si precisa che, in caso di violazione della tutela della riservatezza del segnalante, la Fondazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 c.2 bis lett.e) del D.lgs. 231/2001, revocherà l'incarico precedentemente assegnato al membro dell'ODV che ha commesso la violazione.

### **7.4 Terzi destinatari**

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare anche le violazioni del Codice Etico e del presente Modello commesse da soggetti diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Codice e del Modello in virtù del rapporto con la Fondazione.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- coloro che intrattengono con la Fondazione un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione;
- i fornitori.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti sopra indicati, in contrasto con il Codice Etico o con il Modello e tale da comportare il rischio violazione del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione.

Con riferimento al "Sistema Whistleblowing" di cui al precedente capitolo 6, si precisa che, in caso di segnalazioni infondate poste in essere con dolo o colpa grave da parte di un altro soggetto terzo avente funzione di rappresentanza della società, la Fondazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 c.2 bis lett.e) del D.lgs. 231/2001, si riserverà se risolvere il rapporto contrattuale in essere con il soggetto terzo rappresentante a seconda della gravità della segnalazione infondata (colpa grave o dolo).

## **7.5. Istruttoria**

### **7.5.1 Procedimento di istruttoria**

La procedura individuata al fine dell'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste, con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, prevede:

- la fase istruttoria;
- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica ed ispezione condotte dall'OdV, che, sulla scorta della propria attività istruttoria ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente e, successivamente, relaziona per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale violazione rilevata ed il soggetto (o i soggetti) cui è riferibile.

a) Procedimento di istruttoria nei confronti dei Soggetti apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'OdV trasmette al CdA una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Organismo ed il soggetto apicale a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

In occasione della convocazione del CdA, cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, valuta la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare. Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere far venir meno o compromettere la fiducia della Fondazione, nei confronti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, previa contestazione, può revocare la nomina e relativa carica.

La delibera del CdA, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del CdA, all'interessato nonché all'OdV.

b) Procedimento di istruttoria nei confronti dei Soggetti subordinati

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un Soggetto subordinato (Dirigente non apicale, Lavoratore dipendente), la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al responsabile del personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il responsabile del personale convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data della convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione della convocazione, cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A conclusione delle attività sopra indicate, il responsabile del personale si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura della Responsabile del Personale, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

Il Responsabile del Personale cura, nel caso, l'effettiva irrogazione della sanzione, sino al richiamo verbale. Le ulteriori sanzioni, a partire dal rimprovero scritto sino al licenziamento, saranno comminate dal Datore di Lavoro, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'OdV è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

## **8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il D.Lgs. 231/01 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze della Fondazione e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e aggiornamento del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- esiti negativi di verifiche sull'efficacia del MOG 231 (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Fondazione;
- modifica o ampliamento di settori e tipologie di attività della Fondazione che incidano sulle aree sensibili;

L'aggiornamento del Modello Organizzativo e, quindi, la sua integrazione e modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione.

Il controllo dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.