

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	MOG231	01	20/05/2024

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Fondazione En.A.I.P. Forlì-Cesena ETS



Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del
27/06/2023 e successive revisioni

SOMMARIO

PARTE GENERALE	3
I – Il D.Lgs. n.231/2001.....	3
1.1. Il quadro normativo di riferimento.....	3
1.2. Le sanzioni applicabili.....	5
1.3. L’adozione di un modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa.....	6
II – IL MODELLO ADOTTATO DA FONDAZIONE EN.A.I.P. FORLÌ-CESENA ETS.....	7
2.1. Storia e descrizione della fondazione, modello di <i>governance</i> e struttura organizzativa	7
2.2. Finalità e principi ispiratori del modello	10
2.3. Costruzione del modello.....	10
2.4. La struttura del modello	11
2.5. Procedure di adozione, integrazione e modifica del Modello	12
2.6. Gestione delle segnalazioni	12
III - L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
3.1 Istituzione, nomina e composizione	13
3.3. Funzioni e poteri	14
3.3 Reporting verso l’Organismo di Vigilanza	16
3.5. Reporting da parte dell’Organismo di Vigilanza	17
IV - DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	19
4.1 Diffusione del Modello	19
4.2 Informazione e formazione	19
V - SISTEMA DISCIPLINARE	20
5.1. Funzione del sistema disciplinare e principi generali.	20
5.2. Violazione del Modello 231.	21
5.3. Misure nei confronti dei dipendenti.....	21
5.4. Misure nei confronti degli Amministratori.	24
5.5. Misure nei confronti dei terzi destinatari.....	24
5.6. Risarcimento del danno.....	25

PARTE GENERALE

I – IL D.LGS. N.231/2001

1.1. Il quadro normativo di riferimento

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche solo il “Decreto” o D.Lgs. 231/2001), ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano una forma di responsabilità dei soggetti collettivi definita amministrativa, ma sostanzialmente di carattere afflittivo-penale, per la commissione di particolari reati posti in essere da persone fisiche che operano per l’ente, che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell’autore materiale dell’illecito.

L’art. 1 del Decreto, definisce «destinatari» delle prescrizioni del Decreto gli «enti forniti di personalità giuridica, nonché società ed associazioni anche prive di personalità giuridica». L’estesa formulazione consente di abbracciare tra i soggetti indicati anche gli Enti del Terzo Settore, come definiti dall’art. 4, comma 1, d.lgs. 117/2017, «Codice del Terzo Settore», con conseguenti ricadute su EN.A.I.P. FORLÌ-CESENA ETS.

La scelta del legislatore di far rientrare tra i destinatari della normativa anche gli enti del terzo settore si giustifica con la *ratio* di contrastare i fenomeni di criminalità e di corruzione realizzati mediante il ricorso ad enti giuridici in generale, indipendentemente dalla veste giuridica assunta o dalla finalità di distribuzione degli utili, ponendo quindi in risalto l’attività concretamente svolta dall’ente al fine di individuare le aree maggiormente esposte al rischio di commissione di uno dei reati di cui al catalogo del D.Lgs. 231/2001.

In altri termini, la «non lucratività» dello scopo, quale criterio per distinguere l’appartenenza dell’ente tra mondo *for profit* e *no profit*, che di fatto si realizza a livello organizzativo e statutario mediante il divieto di distribuzione degli utili, accompagnato da quello dell’obbligo di devoluzione a soggetti analoghi o a fini pubblici in caso di scioglimento, non può escludere il rischio di commissioni di reati presupposto.

La responsabilità dell’ente, disciplinata dall’art. 5 del Decreto, si configura quando la condotta sia stata commessa nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso da parte di soggetti ad esso legati da un rapporto funzionale, individuati dalla legge in due categorie:

- i soggetti in posizione apicale, ovvero le persone fisiche 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 le persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente medesimo. A titolo esemplificativo: i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali, i direttori di stabilimento, ecc.;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti collocati in posizione apicale, quali i dipendenti e i collaboratori.

L’ente, quindi, risponde esclusivamente nel caso in cui i soggetti summenzionati abbiano agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso e non per un proprio esclusivo interesse/vantaggio o di terzi.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione della responsabilità dipendente da reato, alla data di redazione del presente modello il Decreto individua le categorie di reati (consumati o tentati) espressamente previste dagli artt. 24 e ss. di cui se ne allega alla presente parte generale, in appendice, una elencazione completa ed aggiornata. L'attuale assetto normativo contempla oltre 200 fattispecie di reato, rilevanti ai fini della disciplina della responsabilità dell'ente, appartenenti alle macrocategorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- delitti di xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

1.2. Le sanzioni applicabili

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è particolarmente severo: le sanzioni a carico dell'ente per la commissione o tentata commissione dei reati presupposto applicabili sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ed è quantificata secondo il meccanismo delle quote, che possono variare da un minimo di 100 a un massimo di 1.000, con un valore che oscilla da un minimo di Euro 250,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

La determinazione del numero delle quote è rimessa alla discrezionalità del Giudice che tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive, che possono aggiungersi alle sanzioni pecuniarie, consistono nella interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, nell'eventuale revoca di quelli già concessi, nonché nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente è sempre disposta anche la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e quando ciò non sia possibile la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al prodotto del reato.

Quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva, il giudice può disporre anche la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.3. L'adozione del modello organizzativo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto agli artt. 6 e 7 introduce specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

A tal riguardo, la categoria di appartenenza dell'autore della violazione assume un rilievo decisivo in ordine al regime di esclusione della responsabilità.

In particolare, introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6, prevede che nel caso di reato commesso da soggetti collocati in posizione "apicale", l'Ente non risponda qualora dimostri che:

"a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lett. b)".

Per quanto concerne i soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, ovvero se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, con onere della prova a carico della pubblica accusa.

Il contenuto dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, è individuato dallo stesso art. 6, commi 2 e 2-bis del Decreto, ove si richiede che gli stessi rispondano alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere canali di segnalazioni interna e divieti di ritorsione nei confronti del segnalante.

Per garantire un'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede altresì:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica del modello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nella normativa;
- l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

II – IL MODELLO ADOTTATO DA FONDAZIONE EN.A.I.P. FORLÌ-CESENA ETS

2.1. Storia e descrizione della fondazione, modello di *governance* e struttura organizzativa

Fondazione En.A.I.P. Forlì-Cesena ETS (di seguito per semplicità anche solo la “Fondazione”) è un ente senza scopo di lucro originariamente istituito dalle ACLI provinciali per la promozione morale, culturale e civile dei giovani e degli adulti, con particolare attenzione alle persone socialmente svantaggiate, mediante l’organizzazione e lo svolgimento di attività nei settori dell’istruzione, della formazione professionale e dell’assistenza sociale.

La Fondazione ha sede legale in Forlì, Via Campo di Marte n. 166 e altre sedi operative dislocate nella provincia di Forlì e Cesena.

La Fondazione è un ente accreditato quale organismo di formazione professionale con Delibera di Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 778/2004 del 26/04/2004, requisito in forza del quale partecipa a bandi di gara e procedure ad evidenza pubblica per l’ottenimento di finanziamenti per l’erogazione dei servizi e realizzazione di progetti di cui ai relativi bandi e coerenti con gli scopi della medesima Fondazione.

A far data dal 22.02.2022 ha ottenuto la qualifica di Ente del Terzo Settore (ETS) ai sensi del Codice del Terzo settore (D.Lgs. n. 117/2017) avendo come fine statutario il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale tramite l’esercizio in via principale di attività di interesse generale.

La Fondazione svolge in maniera residuale attività di natura commerciale e comunque finalizzata alla realizzazione degli scopi istituzionali. L’attività di natura commerciale è limitata (i) alla vendita dei prodotti realizzati dagli utenti che frequentano i centri socio occupazionali e i centri di formazione (ii) all’organizzazione di corsi a libero mercato.

La Fondazione ha adottato il Sistema di Gestione della Qualità UNI - EN ISO 9001:2015 (Settore Certificato “Progettazione ed erogazione attività formative (EA37)”).

Attualmente la Fondazione è così articolata:

- **un centro di formazione professionale a Forlì (Via Campo di Marte n. 166)**, che organizza corsi professionali finanziati dall’ente pubblico
 - o per giovani dopo la scuola dell’obbligo
 - o di formazione continua e permanente per adulti
 - o di formazione superiore per adulti
 - o di sostegno all’inserimento lavorativo per giovani e adulti (con azioni di orientamento, affiancamento all’inserimento lavorativo, tirocini, ecc...)
 - o di sostegno all’inserimento lavorativo per utenti in condizioni di svantaggio sociale
 - o corsi liberi (finanziati dall’utenza e/o su commissione aziendale)
- **un centro di formazione professionale a Cesena (piazzetta don Ravaglia n. 2)**, che organizza corsi professionali finanziati dall’ente pubblico
 - o per giovani dopo la scuola dell’obbligo
 - o di formazione continua e permanente per adulti
 - o di formazione superiore per adulti

- di sostegno all'inserimento lavorativo per giovani e adulti con disabilità (con azioni di orientamento, affiancamento all'inserimento lavorativo, tirocini, ecc...)
 - di sostegno all'inserimento lavorativo per utenti in condizioni di svantaggio sociale
 - corsi liberi (finanziati dall'utenza e/o su commissione aziendale)
- **un centro di formazione professionale a Cesena (Via Savolini n. 9),** che organizza corsi professionali finanziati dall'ente pubblico
- per giovani dopo la scuola dell'obbligo
 - di formazione continua e permanente per adulti
 - di formazione superiore per adulti
 - di sostegno all'inserimento lavorativo per giovani e adulti (con azioni di orientamento, affiancamento all'inserimento lavorativo, tirocini, ecc...)
 - di sostegno all'inserimento lavorativo per utenti in condizioni di svantaggio sociale
 - corsi liberi (finanziati dall'utenza e/o su commissione aziendale)
- **un centro socio occupazionale a Cesena (Galleria Isei n. 8),** in cui si svolgono interventi di inserimento sociale e lavorativo per persone con disabilità gestiti in convenzione con il Comune di Cesena, l'A.S.P. e l'A.S.L. di Cesena
- **un centro socio occupazionale a Cesena (via Roverella n. 19),** in cui si svolgono interventi di inserimento sociale e lavorativo per persone con disabilità gestiti in convenzione con il Comune di Cesena, l'A.S.P. e l'A.S.L. di Cesena
- **una sede a Savignano sul Rubicone (Via Circonvallazione n. 28),** in cui
- si svolgono interventi di inserimento sociale e lavorativo per persone con disabilità gestiti in convenzione con il Comune di Savignano, l'A.S.P. e l'A.S.L. di Cesena
 - si organizzano corsi professionali finanziati dall'ente pubblico
 - di formazione continua e permanente per adulti
 - di sostegno all'inserimento lavorativo per giovani e adulti (con azioni di orientamento, affiancamento all'inserimento lavorativo, tirocini, ecc...)
 - di sostegno all'inserimento lavorativo per utenti in condizioni di svantaggio sociale

La Fondazione è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la chiara definizione di:

- attribuzione di responsabilità;

-
- contenuti delle singole posizioni;
 - linee di dipendenza e di riporto.

Sono organi della Fondazione:

- il Consiglio d'Amministrazione;
- il Revisore Unico.

Le responsabilità e le dipendenze funzionali del personale sono rappresentate dall'organigramma (ALMQ5.5.01) mentre le singole funzioni dell'organizzazione sono state individuate e descritte nel mansionario che costituisce parte integrante del Manuale della Qualità (*Mansionario & Matrice delle Responsabilità* - ALMQ5.5.02).

La struttura organizzativa della Fondazione può essere sintetizzata nelle seguenti macroaree:

- Direzione (Presidente, Direttore Generale e Direttori/Responsabili di sede)
- Amministrazione e Contabilità;
- Progettazione;
- Promozione e Marketing;
- Erogazione del servizio formativo e Monitoraggio della formazione;
- Sistema della qualità
- Sistema Informatico.

I principali strumenti di *governance* e di *compliance* di cui la Fondazione si è dotata e di cui cura l'implementazione e costante aggiornamento sono di seguito individuati:

- lo Statuto che definisce l'oggetto sociale, gli organi della Fondazione con i relativi poteri, compiti e responsabilità;
- l'Organigramma che rappresenta la struttura organizzativa della Fondazione;
- il Codice Etico che definisce l'insieme dei valori ai quali si ispira la Fondazione per raggiungere i propri obiettivi;
- il Manuale della Qualità che descrive il Sistema di Gestione della Qualità messo in atto nel sistema formativo della Fondazione e ne definisce il campo di applicazione (norma di Riferimento: UNI - EN ISO 9001:2015);
- le procedure e le istruzioni operative di cui al Manuale della Qualità;
- le procedure, la modulistica e la documentazione adottata in conformità al Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR) e il regolamento interno per l'utilizzo di tecnologie digitali e trattamento dei dati personali;
- I Documenti di valutazione dei rischi connessi all'attività lavorativa ai sensi del d.lgs. 81/2008.

Il principio in base al quale la Fondazione ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello che solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I soggetti apicali che hanno poteri di rappresentanza e di firma per conto della Fondazione sono il Presidente, il Direttore Generale e i Direttori/Responsabili di sede i cui relativi poteri, anche di spesa, sono definiti nei seguenti documenti societari:

-
- Statuto;
 - Mansionario e matrice delle responsabilità, di cui al Sistema di Gestione della Qualità;
 - Delibere del consiglio di amministrazione.

2.2.Finalità e principi ispiratori del modello

La Fondazione, adottando un Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, intende implementare il proprio sistema di controlli interni e prevenire il rischio di commissione di reati, a tutela della propria reputazione commerciale e del lavoro dei propri dipendenti.

L'adozione del Modello rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti che operino per la Fondazione (fornitori, clienti, consulenti ecc.), affinché assumano nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, lineari e trasparenti, tali da prevenire i rischi di reato esistenti.

In particolare, la Fondazione, attraverso l'adozione del Modello si propone di perseguire le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Fondazione e soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Fondazione;
- rendere consapevoli i predetti soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Fondazione, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche alla cultura aziendale e ai valori etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell'esercizio dell'attività d'impresa;
- consentire alla Fondazione 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.

2.3.Costruzione del modello

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/2001, tenendo conto delle linee guida fissate da Confindustria, dall'A.N.AC. (nella Delibera n. 32/2016 in materia di Determinazione delle linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali, con particolare riferimento al par. 12.3) e dei principi di "*best practice*" nazionale e internazionale elaborati dalle varie istituzioni di riferimento, nonché sulla base delle indicazioni provenienti dalla dottrina e dalla prassi giurisprudenziale.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato attraverso le seguenti attività:

- analisi approfondita dell'organizzazione aziendale esistente, mediante intervista alle figure apicali ed acquisizione della documentazione ritenuta significativa a tal fine;
- identificazione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 teoricamente applicabili all'azienda in oggetto, attraverso l'esame analitico delle c.d. aree sensibili e la mappatura delle condotte potenzialmente illecite;

- valutazione dell'efficacia delle procedure e dei protocolli di controllo già esistenti, in riferimento alle aree a rischio individuate;
- valutazione del grado di esposizione al rischio, in relazione alle attività ritenute sensibili;
- individuazione delle eventuali criticità e delle azioni di miglioramento e correttive ritenute necessarie, che possono consistere nell'implementazione delle procedure/protocolli di controllo già esistenti o nella predisposizione di procedure/protocolli ad hoc per quelle attività per le quali non esistono o non sono adattabili, al fine di ridurre il rischio;
- individuazione del soggetto incaricato di vigilare sulla concreta applicazione del presente modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure Organismo di Vigilanza) con contestuale predisposizione del relativo sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del codice etico.

2.4. La struttura del modello

Il Modello risulta composto da una parte generale, ove sono definiti:

- il concetto giuridico di responsabilità amministrativa degli enti, le finalità e i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento;
- il contenuto del modello organizzativo e le procedure per il suo aggiornamento;
- le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di comunicazione e di formazione del personale;
- il sistema disciplinare sanzionatorio;

e da una parte speciale, che riporta la descrizione delle tipologie di reato individuate dal D.Lgs. 231/2001, e le attività considerate sensibili relativamente ai singoli reati.

Il Modello è completato da altri documenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- il Codice Etico, che definisce l'insieme dei valori che la Fondazione riconosce, accetta e condivide nello svolgimento dell'attività d'impresa;
- il documento di Valutazione dei rischi, ove sono raccolte e sintetizzate le attività di *risk assessment*.

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello, anche se non espressamente allegati, i seguenti documenti interni:

- lo Statuto della Fondazione;
- il Codice Etico
- l'Organigramma;
- la Procedura per la gestione delle segnalazioni;
- il Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008;
- il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- i regolamenti, le procedure gestionali e i protocolli operativi adottati dalla Fondazione.

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

2.5.Procedure di adozione, integrazione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lett. a, del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un atto di emanazione dell'organo dirigente.

L'organo amministrativo della Fondazione ne delibera l'adozione e valuta le azioni necessarie per la sua implementazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, provvede inoltre ad effettuare le eventuali modifiche ed integrazioni del Modello allo scopo di garantire la continua rispondenza di tale documento alle prescrizioni normative ed agli eventuali mutamenti intervenuti nella struttura organizzativa e gestionale della Fondazione.

Il Modello si configura infatti come uno strumento "dinamico", destinato a successivi aggiornamenti, modificazioni ed integrazioni in relazione alle novellazioni legislative e/o alle modifiche organizzative, dimensionali ed operative riguardanti la Fondazione.

2.6.Gestione delle segnalazioni

La Fondazione ha definito le modalità per tutelare i dipendenti e/o i collaboratori che presentano segnalazioni inerenti a violazioni del presente Modello ovvero a disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, del Decreto, la Fondazione ha adottato una procedura per la gestione delle segnalazioni che costituisce parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001.

Come meglio definito nella procedura per la gestione delle segnalazioni a cui si rimanda, al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, la Fondazione ha previsto:

- una piattaforma online (<https://enaipfc.onwhistleblowing.com>) con cui è possibile inviare segnalazioni e che garantisce il completo anonimato
- le modalità di trattamento e gestione della segnalazione da parte dei destinatari incaricati della ricezione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante;
- le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

III - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Istituzione, nomina e composizione

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 la Fondazione, a seguito dell'approvazione del Modello di cui al presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, istituisce l'Organismo di Vigilanza, quale organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo adottato dalla Fondazione.

Considerata la struttura organizzativa che caratterizza la Fondazione, la medesima ha ritenuto opportuno optare per l'adozione di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica.

L'Organismo di Vigilanza è collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, che riferisce unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Consiglio di Amministrazione).

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa dall'incarico alla scadenza del termine, pur continuando a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio* fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo di Vigilanza dispone di un *budget* deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del medesimo Organismo di Vigilanza, che potrà essere integrato in caso di necessità.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti esterni, il cui compenso sarà corrisposto mediante utilizzo delle risorse finanziarie allo stesso assegnate.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte del Consiglio di Amministrazione, deve essere resa nota al componente nominato e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente comunicato a tutti i livelli aziendali, illustrando poteri, compiti e responsabilità di tale organismo, nonché la sua collocazione gerarchica ed organizzativa e le finalità della sua costituzione.

La retribuzione dell'Organismo di Vigilanza viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

3.2 Requisiti:

- autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale e non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. Lo stesso 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;

- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve garantire competenze tecnico-professionali di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing, adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.
- continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo;
- onorabilità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di autorevolezza morale e devono essere assenti a loro carico sentenze di condanna o di patteggiamento per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Al fine del rispetto dei requisiti sopra indicati, sono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica:

- la sussistenza di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna a pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
- l'aver riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- il rapporto di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado, con i vertici della Fondazione e di eventuali partecipate o collegate;
- lo svolgimento di altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Fondazione, o semplicemente in contrasto con essi.

L'Organismo di Vigilanza cessa in ogni momento il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dall'incarico.

Costituiscono cause di revoca dall'incarico:

- inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- intervenuta irrogazione, nei confronti della Fondazione, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività dell'Organismo;
- 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 dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

3.3. Funzioni e poteri

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

L'Organismo di Vigilanza svolgerà le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'efficienza ed efficacia del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete procedure adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica del rispetto del Modello da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, allo scopo di accertare che le procedure definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi di commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsivoglia titolo operanti nella Fondazione;
- formulazione di proposte di aggiornamento e modifica del Modello agli organi competenti, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, nel caso in cui mutate condizioni aziendali e/o normative ne comportino, a suo giudizio, necessità di aggiornamento e/o implementazione e monitoraggio della loro realizzazione.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti attività

di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale 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 dalla Fondazione soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di reportazione 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;

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;

di formazione:

- coordinamento con le 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 societari, 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, lo spazio nell'intranet-internet della Fondazione contenente 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;

sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'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 societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'Organismo di Vigilanza ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

3.3 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto 231.

Per effetto dell'introduzione del nuovo comma 2-bis dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 (art. 2, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179) il Modello organizzativo ha previsto uno specifico canale informativo, strutturato secondo modalità alternative di comunicazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di avere contezza delle segnalazioni relative alle violazioni del modello, nel massimo rispetto della tutela della riservatezza del segnalante, in ottemperanza alla disciplina cd. *whistleblowing*.

Valgono a riguardo le modalità definite nella procedura per la gestione delle segnalazioni

adottata dalla Fondazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni sopra descritte, all'Organismo di Vigilanza devono necessariamente essere trasmesse le informazioni concernenti:

- 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, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Fondazione o suoi organi, fornitori, consulenti, partner, società di service;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Fondazione nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- 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;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la P.A. ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Fondazione.

3.5. Reporting da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di rendicontazione: la prima, su base continuativa direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità e/o opportunità; la seconda su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'organo di controllo nell'ambito della quale l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta contenente 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'Organismo di Vigilanza predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno a venire.

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

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

Qualora, ad esempio, emergano profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente rivolgersi all'organo di controllo, il quale dovrà invitare il Consiglio di Amministrazione a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c.

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

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici ogni qualvolta lo ritenga opportuno, al fine di ottenere il maggior numero di informazioni possibili per svolgere al meglio la propria attività.

IV - DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

4.1 Diffusione del Modello

Tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione aziendale, ovvero anche coloro che operano dall'esterno, devono essere forniti degli strumenti idonei affinché abbiano piena ed effettiva conoscenza degli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza che ispirano l'attività della Fondazione nonché degli strumenti predisposti per il loro perseguimento.

A tal fine l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le funzioni aziendali.

Ai collaboratori, ai fornitori, ai consulenti e ai prestatori di servizi ed ai diversi soggetti legati da rapporti contrattuali con la Fondazione sarà comunicata adeguata informativa, mediante posta elettronica certificata o altra forma di comunicazione, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza per la Fondazione.

In ogni caso il Codice Etico, il Modello e i relativi allegati dovranno essere resi disponibili per libera consultazione presso la sede della Fondazione e all'interno del sistema informatico per agevole fruizione.

4.2 Informazione e formazione

Sarà predisposta specifica attività di informazione e formazione sull'argomento, nonché fornito a tutti l'accesso ad un apposito spazio dedicato al Decreto nella rete informatica della Fondazione.

Gli interventi formativi potranno prevedere i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del presente documento descrittivo;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi.

L'attività formativa potrà essere erogata attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

V - SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare e principi generali.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazioni delle procedure indicate nel Modello 231, nonché dei principi, valori e disposizioni stabilite nel Codice Etico, ha lo scopo di: (i) garantire una efficace attuazione del modello e prevenire i reati previsti dal d. lgs. n. 231/2001; (ii) contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto il presente sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Per ciascuna categoria di soggetti è previsto un particolare procedimento per l'instaurazione del procedimento disciplinare, così come l'applicazione della sanzione, che tiene conto della disciplina giuslavoristica applicabile alle diverse figure cui è rivolto, nonché della natura del rapporto tra il soggetto nei cui confronti si procede e la Fondazione.

Con riferimento ai terzi con cui la Fondazione intrattiene rapporti contrattuali (di seguito, collettivamente denominati anche "terzi destinatari"), la violazione delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico può determinare, secondo quanto previsto da specifiche clausole, la risoluzione del contratto, il recesso dallo stesso, la sospensione dell'esecuzione di esso, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione, ed il risarcimento del danno.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti in ordine all'esistenza e al contenuto del presente sistema disciplinare, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società.

In ogni caso, il presente sistema disciplinare è reso conoscibile mediante affissione in luogo accessibile a tutti, come previsto dall'art. 7, l. n. 300/1970.

Il presente sistema disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle previste dalla contrattazione collettiva, ed ha natura interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Per tutto quanto non previsto nel sistema disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi: (i) di effettività e di proporzione, commisurando la sanzione irrogata alla concreta gravità del fatto contestato; (ii) del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale avente ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente sistema disciplinare. Il sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di quelle procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza, fermo ogni potere di autonomo accertamento in conformità alla normativa vigente, segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 o del Codice Etico e monitora, di concerto con le funzioni competenti, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organo Amministrativo è responsabile della gestione di tutti i rapporti con i terzi destinatari, provvedendo all'applicazione delle previsioni contrattuali.

5.2. Violazione del Modello 231.

Costituiscono violazioni del Modello 231 tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del d. lgs. n. 231/2001.

In particolare, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- i. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- ii. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - a. esponcano la Fondazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001;
 - b. siano diretti al compimento di uno o più reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001;
 - c. siano tali da determinare l'applicazione a carico della Fondazione di sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/2001.

Inoltre, sempre a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231, nella sezione relativa al *whistleblowing*:

- iii. il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- iv. la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- v. l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

5.3. Misure nei confronti dei dipendenti.

A ogni notizia di violazione del Modello 231 o del Codice Etico comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso alla funzione competente di procedere all'accertamento del presunto comportamento illecito:

- i. nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è irrogata nei

confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto collettivo applicabile;

- ii. il tipo e l'entità delle sanzioni comminate sono determinate in base ai seguenti criteri generali:
- a. intenzionalità del comportamento e grado della colpa;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
 - d. entità del danno o grado di pericolo arrecato, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Fondazione ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
 - e. proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
 - f. reiterazione della mancanza.

Le sanzioni disciplinari comminabili sono quelle previste dal contratto collettivo di riferimento e possono consistere in:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa di importo variabile fino al numero massimo di ore di retribuzione previsto dal CCNL;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al numero massimo di giorni previsto dal CCNL;
- d) licenziamento disciplinare (con o senza preavviso).

La funzione competente comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ne dovrà dare adeguata motivazione all'Organismo stesso.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto collettivo applicabile relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Di seguito si riporta, per ogni tipo di sanzione disciplinare, il collegamento con la tipologia di violazione cui fare riferimento.

Rimprovero verbale.

In ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di segnalazioni effettuate con colpa grave e che successivamente si sono rivelate infondate.

Rimprovero scritto.

La sanzione del rimprovero scritto è applicata nelle ipotesi in cui il lavoratore violi le norme comportamentali descritte nel Codice Etico e tale violazione si compia nell'espletamento di attività in aree diverse dalle Attività Sensibili.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione del rimprovero scritto, nel caso di:

- segnalazioni infondate effettuate con dolo;

- segnalazioni effettuate al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante.

Multa.

La multa è irrogata in caso di reiterati comportamenti sanzionabili con il rimprovero scritto e/o orale.

Inoltre per:

- infrazione del Codice Etico che non coincida con violazioni di norme di legge o di contratto collettivo;
- infrazione del Codice Etico che comunque non possa in alcun modo favorire, anche solo potenzialmente, la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal d. lgs. n. 231/2001.

Infine, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sanzione in commento, in caso di:

- reiterate segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- reiterate segnalazioni compiute al solo scopo di denigrare l'asserito autore della condotta segnalata;
- reiterata omessa verifica, da parte del destinatario della segnalazione, di quanto riportato dal segnalante.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è applicata per casi di:

- infrazione del Codice Etico che coincida con violazioni di norme di legge o contrattuali;
- infrazione del Codice Etico che comunque possa favorire anche solo potenzialmente la commissione di un illecito previsto tra quelli richiamati dal d. lgs. n. 231/2001;
- inosservanza delle procedure aziendali, delle norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o delle disposizioni del Modello 231 con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
- omissione di informare in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere dal personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità, che possano determinare l'insorgere di rischi-penali rilevanti a norma del d. lgs. n. 231/2001.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto nella sezione del Modello 231 relativa al *whistleblowing*, è irrogata la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nell'ipotesi di inosservanza delle disposizioni che tutelano l'identità del dipendente o del collaboratore che segnala le violazioni del Modello 231.

Licenziamento disciplinare.

È sanzionata con il provvedimento del licenziamento disciplinare la commissione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti previsti dal Modello 231, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili che:

- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001 e riconducibili alla Fondazione;
- siano tali da determinare la concreta applicabilità a carico della Fondazione di sanzioni previste dal d. lgs. n. 231/2001.

Inoltre, la sanzione del licenziamento disciplinare si applica a ogni grave infrazione al Codice Etico la cui finalità sia quella di assicurare un significativo vantaggio personale o della Società, nonché ad ogni altra mancanza, compiuta con dolo o colpa grave, relativa a doveri del dipendente che sia di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex d. lgs. n. 231/2001.

Nei confronti di dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato ai sensi del d. lgs. n. 231/2001, la Fondazione può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Fondazione per il tempo ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex d. lgs. n. 231/2001, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

5.4. Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di realizzazione di fattispecie di reato o di violazione dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà rispettivamente l'intero Consiglio di Amministrazione o l'organo di revisione, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di grave violazione da parte dei Consiglieri, non giustificata e/o non ratificata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca del Consigliere colpevole. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fattispecie di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati indicati dal d. lgs. n. 231/2001.

Se del caso, la Fondazione potrà riservarsi di agire per il risarcimento del danno.

5.5. Misure nei confronti dei terzi destinatari.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, fornitori o da altri terzi collegati alla Fondazione da un rapporto contrattuale non di lavoro subordinato, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal d. lgs. n. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta

salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora, da tale comportamento, derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive espresse, nonché potranno esserne previste ulteriori per il risarcimento del danno procurato e la manleva.

5.6. Risarcimento del danno.

La Fondazione ribadisce in questa sede che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello 231, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, la Fondazione non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, e pertanto nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, essa sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello 231, siano essi dipendenti della Fondazione, Amministratori, o terzi, ed in aggiunta alle sanzioni elencate nel presente sistema disciplinare, la Fondazione si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato alla stessa.