



Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Sommario

DEFINIZIONI	4
1 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
1.1 INQUADRAMENTO NORMATIVO	8
1.2 CONDIZIONI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ	9
1.3 REATI PREVISTI DAL D.LGS. N. 231/2001	10
1.3.1 Articolo 24	11
1.3.2 Articolo 24 bis	11
1.3.3 Articolo 24 ter	12
1.3.4 Articolo 25	12
1.3.5 Articolo 25 bis	12
1.3.6 Articolo 25 bis.1	13
1.3.7 Articolo 25 ter	13
1.3.8 Articolo 25 quater	14
1.3.9 Articolo 25 quater 1	14
1.3.10 Articolo 25 quinquies	14
1.3.11 Articolo 25 sexies	14
1.3.12 articolo 25 septies	14
1.3.13 Articolo 25 octies	14
1.3.14 Articolo 25 novies	15
1.3.15 Art. 25 decies	16
1.3.16 Legge 146/2006 crimini transnazionali	16
1.3.17 Art. 25 undecies	16
1.3.18 Art. 25 duodecies	17
1.3.19 Art. 25 terdecies	17
1.3.20 Art. 25 quaterdecies	17
1.3.21 Art. 25 quinquiesdecies	18
1.4 SANZIONI APPLICABILI	18
1.5 REQUISITI PER LA COSTRUZIONE DEL MOG.	18
2 MODELLO ORGANIZZATIVO	19
2.1 ORIGINI E PRINCIPALI ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE	19
2.2 ORGANI DELLA FONDAZIONE	21
3 ORGANISMO DI VIGILANZA	21
4 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ODV	21
5 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV E REQUISITI	22
6 COMPITI DELL'ODV	23
7 NOMINA ODV, DECADENZA DALL'INCARICO E COMUNICAZIONI	23
8 ATTIVITA' DI REPORTING DA E VERSO L'ODV	24

9	OBBLIGO DI INFORMAZIONE E DI SEGNALAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV.....	25
10	VERIFICHE PERIODICHE.....	26
11	IL SISTEMA DISCIPLINARE	26
11.1	PRINCIPI GENERALI	26
11.2	DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	27
11.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE.....	28
11.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE.....	29
11.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	30
11.6	MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, ISPETTORI E PARTNER	30
12	IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	31
12.1	FORMAZIONE	31
12.2	COMUNICAZIONE	32
13	DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	33
13.1	INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI SOGGETTI TERZI O DESTINATARI	33
14	ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	34
15	WHISTLEBLOWING	34

DEFINIZIONI

Amministratori	Componenti del Consiglio di Amministrazione di Fondazione Aldini Valeriani
Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Fondazione, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
Aree a rischio di reato	Funzioni, uffici e/o reparti nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto
CCNL	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Fondazione Aldini Valeriani
Decreto o D.Lgs 231/01 o Decreto 231/01	Indica il D. Lgs. N.231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni
Collaboratori	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione eventualmente anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato. Vi sono ricompresi ai fini del presente Modello anche i formatori libero professionisti, che prestano l'attività di docenza continuativamente per Fondazione Aldini Valeriani
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Fondazione Aldini Valeriani in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Destinatari	Sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Dipendenti, i Consulenti, Collaboratori nonché coloro che operano su mandato della Fondazione e tutti coloro

	che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Fondazione medesima
Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Fondazione Aldini Valeriani ivi compresi i dirigenti se presenti nell'organigramma societario.
Ente	Termine con cui D.lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso.
Fornitori	Fornitori di beni e servizi di FAV che non rientrano nella definizione di Partner.
Incaricato di un pubblico servizio	<i>Colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);</i>
Linee Guida	Ai fini del presente Modello si sono tenute a riferimento, se ed in quanto applicabili, le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" emesse da Confindustria: approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014
Manuale della Qualità	Si intende il Manuale di Organizzazione e Strategia con cui Fondazione Aldini Valeriani applica la norma ISO 9001/2015.
Modello, Modello Organizzativo o MOGC	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui al presente documento. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
Organi Societari	Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Aldini Valeriani, il Presidente; il Vice Presidente; il Direttore ed il il Revisore dei Conti

Organismo di Vigilanza o OdV	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01.
Partner	Controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale Fondazione Aldini Valeriani ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare/interagire con la Fondazione nell'ambito delle Attività a Rischio.
Parte Generale	La parte del Modello contenente, in particolare, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di Fondazione Aldini Valeriani.
Parte Speciale o Parti Speciali	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di Fondazione Aldini Valeriani nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a rischio di reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi e descritti i processi strumentali oltreché i relativi protocolli di azione.
Personale	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Fondazione, a prescindere dalla natura subordinata o meno del rapporto che li lega ad essa.
Pubblica Amministrazione o P.A.	Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico
Pubblico Ufficiale	<i>Colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.)</i>

Reati Presupposto o Reati	Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01.
Fondazione o FAV	Fondazione Aldini Valeriani – Via Bassanelli 9/11, Bologna (P. IVA 01811691201).
Soggetti Apicali	I soggetti di cui all’art. 5, comma 1, lettera a) del Decreto, ovvero, i soggetti che rivestono, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione della Fondazione, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione; il Presidente, il Direttore Generale, gli institori e i procuratori. Ai fini del presente Modello rilevano anche coloro che eventualmente svolgano funzioni apicali di fatto, non contrattualizzate.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell’art. 5 comma1, lett. b) D.lgs. n. 231/2001.
TUS	Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni

1 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Inquadramento normativo

Con il **Decreto Legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001** dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il legislatore italiano ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito.

In effetti, l'articolo 11 della sopracitata legge delega aveva, in sintesi, previsto: l'introduzione della responsabilità amministrativa; un catalogo di reati ai quali collegare la responsabilità; l'attribuzione della responsabilità nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero sottoposti; l'esclusione della responsabilità dell'ente nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi; un catalogo di sanzioni; la competenza del giudice penale; l'istituzione di un'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative.

Alla legge delega ha, poi, fatto seguito il Decreto 231.

Tale Decreto (come successivamente modificato ed integrato) ha effettivamente introdotto la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica), per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio, da soggetti (e loro sottoposti) che esercitino (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Il legislatore ha, pertanto, inteso introdurre una responsabilità personale e autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autrice materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

In sostanza, la responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231 consiste nell'imputazione di un reato anche a soggetti diversi dalle persone fisiche autrici dell'illecito stesso.

Lo scopo del legislatore è evidentemente quello di fornire una risposta repressiva a fenomeni delittuosi che si annidano nelle organizzazioni private (c.d. "crimini dei colletti bianchi") in cui l'accertamento delle responsabilità diventa più difficile in ragione della copertura fornita dallo "schermo" giuridico dell'Ente.

Sul punto, la *ratio legis* sembrerebbe quindi ben lontana dal voler colpire quella che è l'attività della Fondazione Aldini Valeriani.

Senonché, non si è voluto tuttavia escludere a priori che talune fattispecie criminose possano, anche solo 'potenzialmente', concretizzarsi nell'operatività di questa Fondazione.

Da qui la decisione di assumere, in conformità ai principi del Codice Etico, determinate soluzioni organizzative tali da rendere tale eventualità ancora più difficilmente realizzabile in concreto.

1.2 Condizioni di esclusione della responsabilità

Secondo la nuova disciplina (articolo 5 del Decreto 231), l'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. 'soggetti apicali');

da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a) (c.d. 'soggetti sottoposti').

E', altresì, previsto che l'Ente non risponde dell'illecito, quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

Tanto premesso, è di fondamentale importanza il richiamo normativo alle condizioni di esclusione della responsabilità dell'Ente (Artt. 6 e 7 del Decreto 231).

Ebbene, nel caso di "reati commessi da soggetti in posizione apicale" l'articolo 6, comma 1, dispone che l'Ente non risponde se prova che:

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

il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del MOG e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo (OdV);

le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i MOG;

non vi è stata l'omessa ovvero l'insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

In questo caso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti ("apicali") esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso. Ad ogni modo, si tratta di una presunzione semplice di responsabilità, che potrà essere superata qualora si dimostri di avere adempiuto in ogni sua parte il disposto dell'art. 6 comma 1.

Nell'ipotesi di reati commessi da "sottoposti", l'articolo 7 dispone che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quando l'autore del reato è un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente non in via presuntiva bensì solo qualora venga dimostrata una violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Siamo, pertanto, in un'ipotesi di responsabilità per colpa, la cui prova dovrà essere fornita dimostrando un deficit di sorveglianza o di organizzazione, così da individuare quindi una specifica colpa dell'Ente per il mancato controllo che ha reso possibile la realizzazione di una condotta penalmente illecita.

Avuto riguardo alle Fondazioni, la categoria degli 'apicali' può essere, certamente riferita al Presidente, al Vice Presidente, al Consiglio di amministrazione, all'Organo di Indirizzo (ove presente), al Collegio dei Revisori e al Direttore, mentre quella dei 'sottoposti' si riferisce ai dipendenti della Fondazione e a coloro che con la stessa entrano in rapporto di collaborazione.

Ad ogni modo, pur nelle distinzioni appena descritte, si può concludere che il legislatore ha rifiutato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione del MOG;
- l'idoneità del MOG a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo (OdV) del compito di vigilare sull'effettività ed adeguatezza del MOG rispetto alla realtà sottostante;
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente il MOG;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

1.3 Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001 indica le fattispecie di reato che comportano la responsabilità amministrativa dell'Ente. L'elenco dei reati cd. presupposto è suscettibile di costante aggiornamento ed integrazione da parte del Legislatore, sì che fra gli Allegati al presente Modello è compito della Fondazione mantenere l'elenco aggiornato di tali reati, che alla data di approvazione sono i seguenti:

1.3.1 *Articolo 24*

Tale articolo prevede l'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 di un ente pubblico. In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:

art. 316 bis del codice penale: malversazione a danno dello Stato;

art. 316 ter del codice penale: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;

art. 640, comma 2 n. 1 del codice penale : truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;

art. 640-bis del codice penale: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;

art. 640-ter del codice penale: frode informatica ai danni dello Stato.

1.3.2 *Articolo 24 bis*

Con la legge 18 marzo 2008, n. 48 (entrata in vigore il 5 aprile 2008) l'Italia ha ratificato e dato esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica di Budapest (del 23 novembre 2001, ed entrata in vigore il 1° luglio 2004).

La legge introduce modifiche significative sia nell'ambito del diritto penale processuale sia del diritto penale sostanziale e, proprio con riguardo ai reati "informatici", amplia la categoria dei nuovi reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti. Introducendo ad hoc l'art. 24 bis del D. Lgs. n 231/01, richiamando fattispecie relative a "delitti informatici e trattamento illecito di dati", sono previste come rilevanti le seguenti fattispecie:

falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);

accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);

detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);

diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);

intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);

danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);

danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);

danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);

frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);

1.3.3 *Articolo 24 ter*

L'estensione ai delitti di criminalità organizzata è stata prevista dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29, individuando i seguenti reati:

associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);

associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);

associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);

tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo.

scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);

illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo.

1.3.4 *Articolo 25*

Questo articolo indica i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed in particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie, come modificata dalla legge 6 novembre 2012 n. 190:

art. 318 del codice penale: corruzione per l'esercizio delle funzioni;

art. 319 del codice penale: corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;

art. 319 ter del codice penale: corruzione in atti giudiziari;

art. 322 del codice penale: istigazione alla corruzione;

art. 317 del codice penale: concussione;

1.3.5 *Articolo 25 bis*

Questo articolo prevede la falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. Si tratta di un articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350 (art. 6), D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001, poi integrato dalla Legge 23 Luglio 2009, n. 99 (art.15).

In particolare, prevede le seguenti fattispecie rilevanti:

falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

alterazione di monete (art. 454 c.p.);

spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);

spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);

falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in

circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali. (art. 473 c.p.);
introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

1.3.6 *Articolo 25 bis.1.*

L'articolo aggiunto dalla legge 99 del 23.7.2009 prevede i seguenti delitti contro l'industria e il commercio:

turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

1.3.7 *Articolo 25 ter*

Questo articolo prevede i reati societari. In particolare, tenuto conto dell'intervento di cui alla legge 6 novembre 2012 n. 190 che ha introdotto il reato di corruzione tra privati, individua come rilevanti le seguenti fattispecie:

art. 2621 del codice civile: false comunicazioni sociali;
art. 2622 del codice civile : false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
art. 2623 del codice civile: falso in prospetto (173 bis D.Lgs. n. 58/98);
art. 2624 del codice civile: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Fondazioni di revisione;
art. 2625 del codice civile: impedito controllo;
art. 2626 del codice civile: indebita restituzione dei conferimenti;
art. 2627 del codice civile: illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
art. 2628 del codice civile: illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Fondazione controllanti;
art. 2629 del codice civile: operazioni in pregiudizio dei creditori;
art. 2629-bis del codice civile: omessa comunicazione del conflitto d'interessi;
art. 2632 del codice civile: formazione fittizia del capitale;
art. 2633 del codice civile: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
art. 2636 del codice civile: illecita influenza sull'assemblea;

art. 2637 del codice civile: aggio; aggio;
art. 2638 del codice civile: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche in vigilanza;
art. 2635 del codice civile: corruzione tra privati.

1.3.8 *Articolo 25 quater*

Tale articolo prevede i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali. L'articolo è stato aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7 (art. 3).

1.3.9 *Articolo 25 quater 1*

Tale articolo prevede pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-bis c.p. ed è stato aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7 (art. 8).

1.3.10 *Articolo 25 quinquies*

Tale articolo prevede delitti contro la personalità individuale ed è stato aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228 (art. 5). In particolare prevede come rilevanti le seguenti fattispecie:
art. 600 del codice penale: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
art. 600 bis del codice penale: prostituzione minorile;
art. 600 ter del codice penale: pornografia minorile;
art. 600 quater del codice penale: detenzione di materiale (pedo)pornografico;
art. 600 quinquies del codice penale: iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
art. 601 del codice penale: tratta di persone;
art. 602 del codice penale: acquisto e alienazione di schiavi;

1.3.11 *Articolo 25 sexies*

Tale articolo prevede gli abusi di mercato, ovvero l'Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184) e la Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche in relazione ai seguenti illeciti amministrativi dell'Abuso di informazioni privilegiate di cui all'art. 187 bis (D.Lgs. 24.02.98, n. 58, come modificato dalla Legge 18.04.05 n. 62, art. 9) e della Manipolazione del mercato ex. art. 187 ter (D.Lgs. 24.02.98, n. 58, come modificato dalla L. 18.04.05 n. 62, art. 9).

1.3.12 *articolo 25 septies*

Tale articolo prevede l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1.3.13 *Articolo 25 octies*

Tale articolo *aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3*, poi integrato dalla legge 15 dicembre 2014 n. 186 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio, prevede i seguenti reati:

ricettazione (art. 648 c.p.);

riciclaggio (art. 648-bis c.p.);

impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);

autoriciclaggio (648-ter1 c.p.).

1.3.14 *Articolo 25 novies*

Questo articolo prevede i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Si tratta di una norma aggiunta recentemente dalla legge n. 99 del 23/07/09, che prevede le seguenti fattispecie:

messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);

reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);

abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);

riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);

abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);

fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione

di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

1.3.15 *Art. 25 decies*

L'articolo, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116 (art. 4) prevede l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

1.3.16 *Legge 146/2006 crimini transnazionali*

Con la legge 16 marzo 2006, n. 146 è stata estesa la responsabilità amministrativa dell'ente alle seguenti ipotesi di reato, ma solo nel caso in cui ricorra la transnazionalità, ovvero nel solo caso in cui il reato abbia interessato (come preparazione, pianificazione o realizzazione) più di uno Stato: associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope; riciclaggio; impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; disposizioni contro le immigrazioni clandestine; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; favoreggiamento personale.

1.3.17 *Art. 25 undecies*

Con il d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 è stata ulteriormente estesa la responsabilità amministrativa dell'ente in materia di "reati ambientali".

In virtù del nuovo articolo inserito, le nuove ipotesi di reati applicabili sono le seguenti:
uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs. 152/06, art. 137);
attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06, art. 256);
inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs. 152/06, art. 257);
violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. 152/06, art. 258);
traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. 152/06, art. 259);
attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. 152/06, art. 260);
false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs. 152/06, art. 260-bis);
importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita,

esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
inquinamento doloso (D. Lgs. 202/07, art. 8);
inquinamento colposo (D. Lgs. 202/07, art. 9).

1.3.18 Art. 25 duodecies

Questo articolo è stato previsto dal D. Lgs. del 16 luglio 2012 n. 109 che ha esteso la normativa anche nel caso di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, delitto di cui all'art. 22 comma 12 bis del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286.

1.3.19 Art. 25 terdecies

Questo articolo è stato previsto dall'art. 5, comma 2 della c.d. Legge Europea 20/11/2017 n. 167, pubblicata in G.U. in data 27/11/2017 in materia di razzismo e xenofobia e punisce chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi; nonché chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.

1.3.20 Art. 25 quaterdecies

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Con la legge 3 maggio 2019, n. 39 è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive,

fatta a Magglingen il 18 settembre 2014. L'art. 5 c. 1 della legge in questione inserisce nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, un nuovo art. 25 *quaterdecies*, di cui si è riportato il testo...

1.3.21 Art. 25 *quinqüesdecies*

Nel catalogo dei delitti presupposto contemplati dal dlgs 231/2001 viene aggiunto l'art. 2, d. lvo n. 74/00 che punisce la frode mediante l'uso di fatture false, già oggetto di un pesante inasprimento sanzionatorio nei confronti delle persone fisiche, sì che in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote..

1.4 Sanzioni applicabili

Per tutti gli illeciti elencati è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria alla quale possono aggiungersi misure cautelari più severe.

In base all'articolo 9 comma 2 del D.Lgs n. 231/2001, le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si distinguono in:

sanzioni pecuniarie;

sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio di attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, divieto di contrarre con la P.A., esclusione da finanziamenti e contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi);

confisca;

pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria e la confisca sono obbligatorie, cioè sono sempre disposte in caso di condanna; le sanzioni interdittive (che possono peraltro essere, anche, disposte a titolo di misura cautelare) e la pubblicazione della sentenza di condanna sono invece eventuali.

Resta, tuttavia, da precisare che, in base all'art. 15, per gli Enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio all'occupazione, il giudice, anziché applicare una sanzione interdittiva temporanea in capo all'Ente, ordina la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario da lui nominato, per un tempo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata. Il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi. Il profitto conseguito nel corso della gestione dell'Ente da parte del commissario giudiziale viene confiscato.

1.5 Requisiti per la costruzione del MOG.

Gli articoli 6 e 7 dettano le condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo, come detto, il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

La nuova normativa prevede quindi l'adozione da parte degli enti e delle Fondazioni dei "modelli di organizzazione" diretti a prevenire la commissione di reati.

Alla predisposizione di tali modelli è legato il meccanismo di esonero della responsabilità sopra richiamato (si veda l'articolo 6 con onere della prova a carico dell'ente per gli "apicali" e l'articolo 7, come presunzione di esclusione per i "sottoposti"), ovvero di riduzione della responsabilità con effetti sulle sanzioni (articoli 12 e 17) e sulle misure cautelari (articolo 49).

Si tratta, comunque, di una facoltà non di un obbligo, peraltro previsto dal Decreto, ma non dalla legge delega.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello di Organizzazione e Gestione, da adottare quale condizione esimente, risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento (articolo 6, commi 2, 3, 4 e articolo 7 commi 3 e 4).

In sintesi, i requisiti si traducono nella costruzione di un Modello atto a:

individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che si verifichino 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;
conferire ad un organo ad hoc delle funzioni di vigilanza (Organismo di Vigilanza) sul funzionamento e l'osservanza del modello stesso e del suo aggiornamento.
individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
prevedere obblighi di informazione sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2 MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 Origini e principali attività della Fondazione

La Fondazione Aldini Valeriani nasce per iniziativa del Comune di Bologna, di Unindustria e della Camera di commercio (art. 1 Statuto).

Come recita lo Statuto FAV (art. 3), la Fondazione è un'istituzione di diritto privato senza fini di lucro ed informa la propria attività organizzativa e di gestione a criteri di efficienza ed economicità.

E' prevalente scopo della Fondazione lo sviluppo della cultura tecnica, della cultura di impresa e dell'organizzazione aziendale al fine di sostenere il sistema produttivo, bolognese e regionale, con attività proprie e in collaborazione con gli altri enti del territorio, con particolare riferimento ai settori della meccanica e dell'elettronica.

Per il raggiungimento delle proprie finalità statutarie la Fondazione, in particolare, realizza in Italia e all'estero:

- iniziative di orientamento scolastico e professionale per promuovere l'accesso dei giovani ai percorsi formativi tecnici e scientifici;
- formazione per rendere disponibile alle realtà produttive di Bologna e della Regione profili tecnici avanzati e competitivi a livello internazionale;
- il trasferimento di conoscenze avanzate alle imprese private e pubbliche;
- progetti di ricerca sulle tematiche afferenti alle proprie aree di attività;
- un'immagine positiva e di alto prestigio sociale bolognese e regionale del sapere tecnico.

La Fondazione potrà svolgere ogni attività utile al perseguimento degli scopi indicati al comma precedente. In particolare essa potrà:

- stipulare accordi di ricerca su temi specifici con imprese private e pubbliche, istituti universitari e di ricerca, enti nazionali ed esteri, singoli studiosi;
- concedere borse di studio per l'Italia e per l'estero, tanto a studenti che a diplomati degli Istituti Tecnico Industriali delle scuole dell'area bolognese e regionale, per la frequenza a corsi o stage di approfondimento o specializzazione, con preferenza per gli studenti e diplomati degli Istituti Aldini Valeriani;
- stanziare contributi per speciali ricerche ed esperimenti finalizzati allo sviluppo e al trasferimento dell'innovazione tecnologica nell'area bolognese e regionale;
- adottare ogni altra iniziativa e stipulare ogni altro accordo di volta in volta giudicati idonei per il conseguimento dello scopo della Fondazione.

La Fondazione potrà inoltre, direttamente o tramite appositi enti o Fondazione di gestione in Italia e all'estero:

- organizzare e realizzare, anche con finanziamento pubblico, corsi di formazione postdiploma per giovani in cerca di prima occupazione, corsi di formazione dei formatori, sperimentazioni di modelli/percorsi professionali e corsi per imprenditori, dirigenti, quadri e tecnici aziendali a contenuto sia tecnologico che gestionale;
- organizzare e realizzare servizi di consulenza e assistenza tecnica e gestionale a favore delle aziende;
- locare alle aziende spazi attrezzati in cui le stesse, con personale proprio o insieme a studenti e docenti, possano sviluppare progetti specifici per lo studio di particolari, per la realizzazione di prototipi o di piccole serie o per qualsiasi altro tipo di attività legata alle risorse tecniche disponibili;
- predisporre e realizzare materiali didattici, nonché volumi e dispense di studio e qualsiasi altra dotazione utile per il conseguimento degli obiettivi prefissati;
- realizzare pubblicazioni relative alla propria attività e per pubblicare contributi a questa relativi;
- realizzare un proprio Centro studi e documentazione, dotato di una biblioteca

specializzata e di supporti telematici avanzati, che consenta lo studio, lo sviluppo, ed il trasferimento delle tecnologie applicate;

- effettuare studi e ricerche di mercato;
 - fornire servizi nel campo del controllo e della certificazione di qualità dei prodotti, dei processi e delle imprese;
 - la promozione, l'organizzazione e la tenuta di conferenze, seminari e convegni su argomenti pertinenti l'oggetto della Fondazione;
 - la gestione di reti informatiche, telematiche e di programmi multimediali in generale e anche la realizzazione di progetti e programmi di formazione a distanza e di telelavoro.
- Al fine del migliore raggiungimento dello scopo, la Fondazione potrà partecipare a Fondazione, Enti, consorzi con oggetto sociale coerente al proprio.

2.2 ORGANI DELLA FONDAZIONE

L'articolo 5 dello Statuto della Fondazione prevede che sono **Organi della Fondazione:**

il Consiglio di Amministrazione

il Presidente;

il Vice Presidente

il Direttore

il Revisore dei Conti

Le specifiche norme dello Statuto disciplinano composizione, nomina, attribuzioni e funzionamento degli organi (si rinvia sul punto alla Parte Speciale del MOG 231 FAV).

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

Il decreto, ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente, richiede l'istituzione di un organo di controllo interno a ogni Fondazione, un Organismo di Vigilanza il cui acronimo è OdV, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, sull'adeguatezza e sul rispetto dello stesso. In particolare, con riferimento alle Linee guida di Confindustria, per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001, sono state descritte di seguito le attività che l'OdV deve assolvere per un'adeguata vigilanza e monitoraggio del Modello.

4 AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA DELL'ODV

L'OdV 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, collaboratori, organi sociali, consulenti, partner o fornitori. Questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti. Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV e la struttura tecnica di cui può, eventualmente, avvalersi hanno accesso, nel rispetto della normativa sulla privacy (Reg. EU n. 679/2016 e d.lgs. 196/2003 e s.m.i.) e dello 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. L'OdV può avvalersi dell'ausilio dei soggetti delegati alla gestione, e sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle attività necessarie alla funzione di vigilanza. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV. Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV viene qui 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 tutti i destinatari;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- il CdA doti annualmente l'OdV di un budget per la sua autonomia finanziaria;
- l'OdV ha altresì la facoltà di richiedere in qualsiasi momento al consiglio direttivo, l'attivazione delle risorse finanziarie stanziato dallo stesso al fine di svolgere l'attività assegnata qualora ritenga necessario effettuare degli approfondimenti

5 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV E REQUISITI

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dell'ente (art. 6, comma 1, lett. b, del decreto) e diverso dal consiglio di amministrazione che risponda, nel suo insieme, ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione. In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

- autonomia ed indipendenza - il decreto richiede che l'OdV svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, riferendo periodicamente al CdA, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle funzioni. I singoli membri dell'organismo di vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

- professionalità – L'OdV nel suo insieme deve avere competenze, tecniche, conoscenze degli strumenti utili ai fini delle attività ispettive e di analisi del sistema di controllo, competenze giuridiche per la prevenzione dei reati (interne/consulenza esterna).

- continuità di azione - Con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del modello da parte dei destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di FAV.

Al fine di rispondere ai principi sopra esposti FAV ha ritenuto di conferire, ad un organo monocratico appositamente incaricato dal CdA, la qualifica di organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b), del decreto e in coerenza con tali principi normativi di delegare all'organismo di vigilanza, le attività di vigilanza e controllo previste dal modello. L'organismo di vigilanza è identificato in un professionista esterno indipendente (non coinvolto nella gestione operativa dell'associazione) con una formazione e una preparazione professionale che gli permetta di assolvere le proprie funzioni rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le

necessarie competenze per garantire la dinamicità dello stesso attraverso proposte di aggiornamento.

6 COMPITI DELL'ODV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello da parte dei destinatari;
- sull'effettività e adeguatezza del modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- sull'aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni.

Su un piano più specificamente operativo all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti:

- attivare le attività di vigilanza previste dal modello, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del personale operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo ("controllo di linea");
- effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- coordinarsi con i soggetti delegati alla gestione della Fondazione per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio; effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comprovanti il rispetto del modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o devono essere tenute a sua disposizione; coordinarsi con la Fondazione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza della stessa per l'irrogazione delle sanzioni ed il relativo procedimento disciplinare;
- valutare l'adeguatezza dei programmi di formazione e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Destinatari finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al d.lgs. 231/2001;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel modello per le diverse tipologie di reato;
- riferire periodicamente agli organi sociali di FAV in merito all'effettività e adeguatezza del Modello;
- riunirsi con frequenza almeno quadrimestrale a garanzia della continuità d'azione

7 NOMINA ODV, DECADENZA DALL'INCARICO E COMUNICAZIONI

La nomina dell'organo di vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di vigilanza resta in carica tre anni e i suoi membri sono in ogni caso rieleggibili. Essi devono essere in possesso di un profilo etico

e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i membri del consiglio di amministrazione. All'atto della nomina il CdA attribuisce all'Organismo di vigilanza un compenso ed assegna un budget adeguato a svolgere le attività di vigilanza e controllo previste dal modello. Non può essere nominato componente dell'Organismo di vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001. Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di vigilanza, la revoca dei componenti dell'Organismo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti: l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'organismo di vigilanza nello svolgimento dei propri compiti; l'omessa comunicazione al CdA di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'organismo stesso; la sentenza di condanna della associazione, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza; la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di vigilanza. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al CdA ed al Sindaco/Revisore dei conti con raccomandata a.r. e/o PEC.

8 ATTIVITA' DI REPORTING DA E VERSO L'OdV

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'organismo di vigilanza comunica direttamente al consiglio di amministrazione della Fondazione e all'assemblea dei soci. Segnatamente, l'organismo di vigilanza riferisce al CdA, lo stato di fatto sull'attuazione del modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità: almeno annualmente, nei confronti del CdA, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'OdV stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del modello; nei confronti del collegio sindacale e dell'assemblea, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dal Presidente, dai Componenti del CdA o dall'Amministratore delegato. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali dev' essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con i soggetti delegati alla gestione di FAV utili a ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere

al meglio la propria attività. Il CdA ed il Collegio sindacale, hanno la facoltà di chiedere in qualsiasi momento la convocazione dell'organismo di vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti. Per soddisfare i requisiti del modello, il Presidente ha il compito di:

- comunicare alla struttura organizzativa della associazione i compiti dell'OdV, i relativi poteri, prevedendo eventuali sanzioni per la mancata collaborazione;
- sottoporre ad approvazione tramite delibera al Consiglio di Amministrazione una dotazione adeguata di risorse finanziarie (in budget), proposta dall'OdV, necessarie per l'adeguato svolgimento dei compiti dello stesso (ad es. per consulenze specialistiche, trasferte, etc.)

9 OBBLIGO DI INFORMAZIONE E DI SEGNALAZIONE NEI CONFRONTI DELL'OdV

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza da parte dei soggetti delegati alla gestione della Fondazione, diretti a consentire all'OdV stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica. A tale proposito devono essere comunicate all'organismo di vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alla procedure aziendali, previamente identificati dall'organismo di vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti ai soggetti delegati alla gestione della Fondazione (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'OdV, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'organismo e formalmente richiesti ai singoli soggetti delegati alla gestione della Fondazione;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV (c.d. segnalazioni). A tal fine è istituito un canale dedicato di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consiste in un indirizzo di posta elettronica (odv@FAV.it) reso noto ai destinatari ed ai terzi interessati, a cui dovranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV. Tale modalità di trasmissione sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. I destinatari 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. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, la Fondazione

deve 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, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Fondazione o suoi dipendenti, collaboratori, organi sociali, fornitori, ispettori, consulenti, partner;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci per la commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione dello statuto e di conseguenza della struttura organizzativa, delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni del CdA, del Collegio sindacale e/o del Revisore dei conti;
- 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;
- i rapporti preparati da altri organi anche esterni nell'ambito della proprie 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 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 variazioni delle aree di rischio;
- i contratti conclusi con la pubblica amministrazione ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Fondazione.

10 VERIFICHE PERIODICHE

Le verifiche sul Modello saranno svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio. Qualora lo ritenesse necessario, è data facoltà all'Organismo di effettuare verifiche mirate benché al di fuori del piano di verifica definito annualmente (piano di monitoraggio). I soggetti preposti alla gestione della Fondazione coinvolti nelle verifiche, dovranno tenere obbligatoriamente a disposizione dell'OdV ogni informazione utile da questi richiesta.

11 IL SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello costituiscono regole vincolanti per i

Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

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

La Fondazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore. La Fondazione assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori").

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

11.2 Destinatari del sistema disciplinare

I destinatari del presente sistema disciplinare, i quali corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle procedure definite nel Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;

- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.
- Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:
 - nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
 - nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
 - nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Fondazione a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.
- Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

11.3 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione non dirigenziale

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali hanno rilevanza disciplinare. La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali può dar luogo all'applicazione di sanzioni.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri (non risultano operai nell'organico di FAV) esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- *ammonizione verbale;*
- *ammonizione scritta;*
- *multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;*
- *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di*

effettivo lavoro;

- *licenziamento con preavviso*
il lavoratore che:

- *non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di flussi informativi all’OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l’effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Fondazione, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;*

- *adotti, nell’espletamento di attività a rischio reato (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.*

Il richiamo verbale e l’ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto il dipendente che:

- *sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;*
- *non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adottati nell’espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.*

Nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l’OdV monitorerà l’applicazione e l’efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

11.4 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione dirigenziale

Nel caso in cui prestino lavoro per FAV risorse inquadrate quali dirigenti, i casi di:

- *violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Fondazione a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate*

- *adozione, nell’espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti*

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Fondazione e, comunque, in conformità ai principi espressi dal CCNL.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all’intensità ed eventuale

recidiva del comportamento, possono consistere in:

- *ammonizione scritta;*
- *multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;*
- *sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;*
- *spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;*
- *licenziamento per giusta causa.*

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello.

11.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- *censura scritta a verbale;*
- *sospensione del compenso;*
- *revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.*

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Fondazione, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Fondazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato. Lo stesso avverrà per eventuali successive fasi processuali

11.6 Misure nei confronti di Consulenti, Collaboratori, Ispettori e Partner

Gli accordi con Consulenti, Collaboratori e Partner dovranno espressamente prevedere il rispetto del presente modello e conseguentemente le sanzioni in caso di violazione dello stesso.

In particolare, in caso di violazione da parte di Consulenti, Collaboratori e Partner delle

disposizioni del Modello, il CdA, sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine al rapporto contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute.

Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto (e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto di FAV di pretendere il risarcimento dei danni subiti).

12 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

12.1 Formazione

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

I programmi di formazione sono soggetti a vigilanza da parte dell'OdV, che ne sorveglia l'effettuazione e ne valuta l'adeguatezza. La Fondazione è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello.

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

- *essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);*
 - *i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);*
 - *la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale e al grado di commitment del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;*
 - *il relatore deve essere competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Fondazione e per le strategie che la stessa vuole perseguire;*
 - *la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;*
 - *deve prevedere dei meccanismi di verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.*
- La formazione può essere classificata in generale o specifica. La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:*
- *dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;*
 - *del Sistema Disciplinare;*
 - *delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;*
 - *dei poteri e compiti dell'OdV;*
 - *del sistema di reporting interno riguardante l'OdV.*

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il personale che

opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

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

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute, inoltre, in ultimo, saranno organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

12.2 Comunicazione

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Fondazione darà piena diffusione al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale, gli organi societari ed i collaboratori esterni e le controparti contrattuali siano a conoscenza di tutti i suoi elementi.

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

- *essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;*
- *utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;*
- *essere di qualità in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.*

Il piano effettivo di comunicazione relativo al presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale o consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione). Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale pertanto FAV provvede almeno a: invio di una comunicazione a firma del Presidente a tutti i Destinatari, avente ad oggetto l'informativa circa l'avvenuta adozione del presente Modello e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, con indicazione del nominativo dei relativi componenti e dell'indirizzo a cui poterli contattare (detta informativa deve essere rinnovata in caso di aggiornamento del Modello); pubblicazione del Modello attraverso qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Modello e il Decreto, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

A tutti i collaboratori esterni e alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa del Modello. Tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della Segreteria e periodicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative verifiche circa l'adeguatezza.

13 DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

FAV promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, gli ispettori, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Fondazione (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, la Fondazione e le eventuali funzioni interessate, provvederanno a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello della Fondazione.

La Fondazione potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Fondazione la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Fondazione a violare le previsioni del Modello.

13.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti terzi o Destinatari

Anche i Soggetti Terzi e/o i Destinatari sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, o vengano a conoscenza di violazioni del Modello.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica: OdV@fav.it, ovvero per posta ordinaria presso FAV, Via Sario Bassanelli 9/11 – 40129 Bologna BO, indicando "alla C.A. dell'OdV di FAV"

La Fondazione garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in

nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

14 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell’OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Fondazione, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all’OdV il compito di segnalare l’opportunità di modifiche o integrazioni al Modello inerenti, tra l’altro, la:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Fondazione.

15 WHISTLEBLOWING

tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro.

11.1 Che cos’è il whistleblowing

Con l’espressione “whistleblower” si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un’amministrazione o di una azienda privata, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse di tali enti agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (“whistleblowing”), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l’organismo/ente cui appartiene. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all’attenzione dei soggetti

individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza.
La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

11.2 La normativa

La materia, che già era disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis D. Lvo 165/2001 sul pubblico impiego) è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Innanzitutto viene modificato il citato art. 54 bis, il quale trova applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica .

Peraltro l'aspetto più rilevante è l'estensione della tutela in questione anche nell'ambito dei soggetti privati.

Con una modifica dell'art. 6 del Dlgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione devono ora prevedere in capo ai Soggetti apicali e ai sottoposti l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente di appartenenza, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al D. Lvo 231/2001, "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.

A tutela dei soggetti denunciati la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
 - l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'articolo 3 (comma 1) della legge n. 179/2017 contiene alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché

l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza (tale esclusione potrebbe essere rilevante soprattutto in quelle ipotesi in cui si identifica un soggetto esterno quale destinatario delle segnalazioni).

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato. Peraltro, la norma è ritenuta applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l'Ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.

Facendo riferimento, la normativa, esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del D. Lvo n. 231/01. Nulla vieta peraltro che l'impresa, nell'ambito delle proprie scelte organizzative possa estendere la tutela in questione a tutte le segnalazioni di illeciti.

11.3 Per comodità di seguito si riporta una tabella con le principali definizioni derivanti dalla legge.

Destinatari della nuova normativa privatistica	Le organizzazioni private, società, gruppi di società, organizzazioni non governative, onlus, fondazioni, associazioni ecc. dotate di Modello organizzativo ai sensi del D. Lvo 231/01.
Segnalante	Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "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", nonché a "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati.

Segnalazione	Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 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”.
Segnalato	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
Destinatario della segnalazione	Soggetto/i o organo dell’organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione).
Canali per le segnalazioni	Canali individuati dall’ente di appartenenza del segnalante quali mezzi, interni o esterni all’organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. <i>L’ente deve dotarsi di “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante”.</i>

11.4 La posizione di FAV

FAV è una istituzione di diritto privato senza fini di lucro ed informa la propria attività organizzativa e di gestione a criteri di efficienza ed economicità.

E' prevalente scopo della Fondazione lo sviluppo della cultura tecnica, della cultura di impresa e dell’organizzazione aziendale al fine di sostenere il sistema produttivo, bolognese e regionale, con attività proprie e in collaborazione con gli altri enti del territorio, con particolare riferimento ai settori della meccanica e dell’elettronica. Essa nasce per iniziativa del Comune di Bologna, di Unindustria e della Camera di commercio (art. 1 Statuto).

La Fondazione, in particolare, realizza in Italia e all’estero:

- iniziative di orientamento scolastico e professionale per promuovere l'accesso dei giovani ai percorsi formativi tecnici e scientifici;
- formazione per rendere disponibile alle realtà produttive di Bologna e della Regione

profili tecnici avanzati e competitivi a livello internazionale;
- il trasferimento di conoscenze avanzate alle imprese private e pubbliche;
- progetti di ricerca sulle tematiche afferenti alle proprie aree di attività;
- un'immagine positiva e di alto prestigio sociale bolognese e regionale del sapere tecnico.

11.5 Destinatari

Il presente documento si applica innanzi tutto ai dipendenti di FAV. In particolare tra i Destinatari vi sono quindi i dipendenti, sia quelli legati alla Fondazione da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che con contratto a tempo determinato, se presente, oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgano uno stage formativo. Restano compresi anche i soggetti eventualmente somministrati e distaccati. Inoltre la disciplina in oggetto si applica anche ai soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni continuative).

11.6 Ambito di applicazione

Come previsto dalla normativa le procedure si applicheranno alle segnalazioni di "condotte illecite" di cui il Dipendente (come suinteso) sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

In particolare, non solo ai reati di corruzione e simili, ma anche laddove si riscontri un abuso di ruolo, mansioni e poteri al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Inoltre, nell'ambito della presente procedura rientrano anche le segnalazioni di illeciti riguardanti i Reati presupposto del D. Lvo 231/2001.

11.7 Processo di segnalazione di illeciti

11.7.1. Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari della segnalazione possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei

fatti segnalati

11.7.2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Ente o Fondazione o comunque relativi ad essa. Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al D. Lvo 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

11.7.3. Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione

In proposito, in considerazione dell'attuazione da parte dell'Ente del modello ex Dlgs. 231/2001 si ritiene di adottare la seguente modalità:

- Invio all'indirizzo di posta elettronica dedicato dell'OdV: odv@fav.it

La Fondazione provvederà a fornire adeguata informazione sulla predetta modalità e sul recapito attivato.

11.7.4 Verifica della fondatezza della segnalazione

L'OdV in caso di segnalazione ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Di tali incontri va tenuta traccia, conservata in modo riservato, preferibilmente in armadio chiuso e viene redatto verbale dall'OdV.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV) provvede a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti
- b) trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato)
- c) trasmettere la segnalazione al Consiglio di Amministrazione
- d) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti

L'OdV trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. Peraltro tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

L'OdV evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una

tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente

11.7.5 Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'inculpato solo nei casi in cui: vi sia il consenso espresso del segnalante; ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione: a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Responsabile di funzione/ufficio della Fondazione; c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti

11.7.6 Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D. Lvo 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento EU n. 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è costituito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati.

11.7.7 Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o

diffamatoria o comunque o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.) Ugualmente saranno passibili di sanzioni i soggetti che – comunque interessati al procedimento – non rispettano le prescrizioni fornite.

11.8 SANZIONI

In relazione a quanto previsto dalla legge n. 179/2001 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate
 - effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate
- La disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del Modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.
- Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.