



FONDAZIONE  
ALDINI  
VALERIANI  
INDUSTRIAL  
MANAGEMENT  
SCHOOL

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di**

**Fondazione Aldini Valeriani**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**PARTE GENERALE**

## Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI .....	4
DEFINIZIONI .....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	8
1.1. Normativa.....	8
1.1.1. Ambito di applicazione .....	8
1.1.2. Natura e carattere della responsabilità amministrativa.....	8
1.1.3. Principio generale di legalità .....	9
1.1.4. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.....	9
1.1.5. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità .....	9
1.1.6. Ambito territoriale di applicazione del Decreto .....	10
1.2. I reati presupposto.....	10
1.3. L'apparato sanzionatorio .....	10
1.4. La condizione esimente.....	12
1.5. Le Linee Guida di Confindustria .....	13
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL'AMBITO DI FONDAZIONE ALDINI VALERIANI .....	14
2.1. Origini e principali attività della Fondazione.....	14
2.1.1. Organi della Fondazione .....	15
2.1.2. Adozione e finalità del MOG.....	15
2.1.3. Il sistema di controllo interno di Fondazione Aldini Valeriani.....	16
2.1.4. Percorso metodologico di definizione del Modello.....	17
2.1.5. Matrice delle attività a rischio-reato .....	18
2.1.6. Individuazione dei Processi strumentali/funzionali .....	19
2.1.7. Struttura del Modello .....	19
2.1.8. Codice Etico di FAV e Modello .....	20
2.1.9. Modifiche e integrazioni del Modello .....	20
3. ORGANISMO DI VIGILANZA DI FONDAZIONE ALDINI VALERIANI .....	20
3.1. ....	20
3.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	21
3.3. Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.3.1. Potere di accesso alle informazioni .....	21
3.3.2. Richiesta di assistenza .....	21
3.3.3. Budget annuale .....	22
3.3.4. Piano di attività.....	22
3.3.5. Insindacabilità .....	22
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	22
3.4.1. Obblighi di comunicazione dall'Organismo di Vigilanza agli organi societari.....	23
3.4.2. Cause di ineleggibilità dell'Organismo di vigilanza .....	24
3.4.3. Cause di revoca .....	24
3.4.4. Cause di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	25
4. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO. ....	25
4.1. Che cos'è il <i>whistleblowing</i> .....	25
4.2. La normativa .....	25
4.3. Principali definizioni.....	27

4.4.	Destinatari .....	28
4.5.	Ambito di applicazione .....	28
4.6.	Processo di segnalazione di illeciti .....	28
4.6.1.	Contenuto della segnalazione .....	28
4.6.2.	Oggetto della segnalazione .....	28
4.6.3.	Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione .....	28
4.6.4.	Verifica della fondatezza della segnalazione .....	29
4.7.	Tutela del whistleblower .....	29
4.8.	Tutela della privacy .....	30
4.9.	Responsabilità del <i>whistleblower</i> e di altri soggetti .....	30
4.10.	Sanzioni .....	30
5.	LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO .....	30
5.1.	Informazione e formazione dei Destinatari .....	30
5.1.1.	Responsabilità .....	31
5.1.2.	La comunicazione iniziale .....	31
5.1.3.	L'informazione e la formazione "231" .....	31
5.1.4.	Comunicazione verso Soggetti Esterni .....	31
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	31
6.1.	Profili generali e scopo .....	31
6.1.1.	Indipendenza dal procedimento penale .....	31
6.1.2.	Procedimento .....	32
6.1.2.1.	Attivazione .....	32
6.1.2.2.	Accertamento .....	32
6.1.2.3.	Irrogazione .....	32
6.2.	Provvedimenti disciplinari per inosservanza da parte dei Dipendenti .....	32
6.2.1.	Definizione .....	32
6.2.2.	Commisurazione .....	32
6.2.3.	I comportamenti rilevanti .....	32
6.2.4.	Misure disciplinari .....	33
6.2.4.1.	Rimprovero verbale .....	33
6.2.4.2.	Rimprovero scritto .....	33
6.2.4.3.	Multa .....	33
6.2.4.4.	Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni .....	34
6.2.4.5.	Licenziamento .....	34
6.3.	Provvedimenti per inosservanza da parte dei Soggetti Apicali .....	35
6.4.	Provvedimenti per inosservanza da parte degli amministratori .....	35

## RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

- Codice Etico della Fondazione
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme al D. Lgs. n° 231/01 PARTE GENERALE
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme al D. Lgs. n° 231/01 PARTE SPECIALE
- Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al giugno 2021)

## 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.

Fondazione o FAV	Fondazione Aldini Valeriani – Via Bassanelli 9/11, Bologna (P. IVA 01811691201).
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, dalla Parte Speciale e dagli Allegati
Organi Societari	Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Aldini Valeriani, il Presidente; il Vice Presidente; il Direttore ed 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	Colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.)
Reati Presupposto o Reati	Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01.
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. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. Normativa

Con Decreto legislativo n. 231/2001 (di seguito, il “Decreto” e/o “D. Lgs. n. 231”) è stata introdotta in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione al fine di adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle specifiche Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte in materia dall’Italia.

Il Decreto stabilisce un regime di **responsabilità amministrativa**<sup>1</sup>, a carico delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, “Ente/Enti”), che va **ad aggiungersi alla responsabilità penale** della persona fisica autrice materiale del reato: esso mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Tale responsabilità sorge soltanto in relazione al verificarsi di determinate categorie di reati da parte di soggetti espressamente individuati nel Decreto e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata **nell’interesse o a vantaggio** dell’Ente.

L’Ente non avrà, al contrario, alcuna responsabilità se gli autori del reato, siano essi Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti, risultano aver agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi**.

#### 1.1.1. Ambito di applicazione

L’art.1 del D. Lgs. n. 231 delimita l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, Fondazione e associazioni anche prive di personalità giuridica*”, sicché Fondazione Aldini Valeriani rientra nel novero dei destinatari predetti.

#### 1.1.2 Natura e carattere della responsabilità amministrativa

Più specificamente, il Decreto ha inserito nell’ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza di illeciti commessi da coloro che agiscono nell’interesse dell’Ente rappresentato, ed in particolare da:

- a) persone che **rivestono funzioni di rappresentanza, e/o di amministrazione e/o di direzione** dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (“Soggetti Apicali”);
- b) persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno o più dei Soggetti Apicali (“Soggetti Sottoposti”).

Per le fattispecie di reato contemplate dal Decreto, alla responsabilità tradizionale dell’autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca la responsabilità dell’Ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il **reato ascrivibile all’individuo** che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia **l’illecito amministrativo** (illecito punito con sanzione amministrativa) per l’Ente.

La responsabilità dell’Ente sussiste anche se l’autore del reato **non è stato identificato** e sussiste ancorché il reato medesimo sia **estinto** nei confronti del reo per una causa diversa dall’amnistia.

---

<sup>1</sup> Sulla qualificazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti si veda Cass. Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 29512/2015; Cass. Pen., sez. III, n. 18842/2019.

### 1.1.3. Principio generale di legalità

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una connotazione tipicamente **penalistica**, ha mutuato dal sistema penale il *principio generale di legalità* nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia.

In particolare:

- il **principio di riserva di legge** comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il **principio di tassatività o determinatezza** della fattispecie impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate, in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;
- il **principio di irretroattività** della legge sanzionatoria amministrativa comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il **divieto di analogia** impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

### 1.1.4. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente;
- i soggetti agenti devono essere **Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti**;
- i soggetti agenti non devono avere agito **nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato, art.110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

Con riferimento ai presupposti e alla fattispecie da cui possa scaturire la responsabilità dell'Ente per i reati **colposi**, bisogna far riferimento alla sola condotta dell'autore in termini di violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'ente: soggetto attivo dei reati colposi può quindi diventare colui che sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione, protezione e tutela.

L'elemento soggettivo consiste nella cosiddetta "colpa specifica", ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte ad impedire i possibili eventi dannosi.

### 1.1.5. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'Ente, ma occorre potere formulare un giudizio di *rimproverabilità* in capo allo stesso.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e gestione" idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

### 1.1.6. Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi **all'estero** (contemplati dalla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa) qualora:

- a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; ci si trovi nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.
- c) sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, e nei confronti dell'ente non abbia titolo a procedere lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.2. I reati presupposto

Il Decreto 231 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o vantaggio (cd. reati presupposto).

Il catalogo dei reati presupposto è tenuto aggiornato dalla Fondazione Aldini Valeriani e allegato al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che pertanto lo presuppone e ne è integrato.

### 1.3. L'apparato sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio indicato nel Decreto prevede, agli artt. 9 e ss., a carico degli Enti

#### **Sanzioni Pecuniarie**

Le **sanzioni amministrative pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate attraverso un sistema basato su «quote».

Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse. Il Giudice penale determina:

a) il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

b) il valore di ciascuna quota, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

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

#### **Sanzioni Interdittive**

Le **sanzioni interdittive** previste dal Decreto possono consistere nelle seguenti tipologie:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni<sup>2</sup> e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione

---

<sup>2</sup> Va ricordata l'eccezione rappresentata dai termini di durata delle sanzioni interdittive in caso di condanna dell'ente per i reati di corruzione (ove commessi da soggetti apicali), di cui all'art. 25, comma 5, D. Lgs. 231/2001: "Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)".

pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”. Come precisato dal Legislatore, l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

#### **Confisca Confisca del prezzo o del profitto del Reato**

La **confisca** consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato.

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

**Pubblicazione** La **pubblicazione della sentenza di condanna** può, infine, essere inflitta quando all’Ente è applicata una sanzione interdittiva; è effettuata a spese dell’Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice in sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (articolo 26 del Decreto).

#### **1.4. La condizione esimente**

**Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche e differenti di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.**

Nel caso di **Reati commessi da Soggetti Apicali**, come statuito dall’articolo 6 del Decreto, è previsto l’esonero dalla responsabilità qualora l’Ente stesso dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello nonché di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’Ente (“Organismo di Vigilanza” o “OdV”), dotato di indipendenza e di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Nel caso di **Reati commessi da Soggetti Sottoposti**, l’articolo 7 del Decreto prevede l’esonero della responsabilità nel caso in cui l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L’Ente è responsabile nelle ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In tale circostanza la prova della responsabilità dell’ente grava sulla pubblica accusa.

L’esonero della responsabilità dell’Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, che risulti solo formale, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l’implementazione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio di tutti i protocolli/procedure ed i controlli necessari a minimizzare il rischio di commissione dei reati.

## **1.5. Le Linee Guida di Confindustria**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida, successivamente aggiornate da Confindustria nel 2008 (alla data del 31 marzo 2008, quindi approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008), sono state nuovamente aggiornate a marzo 2014 e approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d'Italia, nonché, da ultimo, in data 25 giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche – anche predisposte per la gestione di diversi rischi di compliance (alla luce, ad es., della normativa antiriciclaggio, ambientale, prevenzionistica, fiscale) – che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- appositi canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del decreto 231, nonché violazioni del modello stesso;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL'AMBITO DI FONDAZIONE ALDINI VALERIANI

### 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 il suo Statuto (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.

### **2.1.1. 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 poi la composizione, nomina, attribuzioni e funzionamento dei suoi Organi (si rinvia sul punto alla Parte Speciale del MOG 231 FAV).

### **2.1.2. Adozione e finalità del MOG**

Nel 2018, la Fondazione - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine, dei propri dipendenti/collaboratori, nonché nell'ottica di rafforzare il proprio posizionamento identitario rispetto alla propria mission - ha ritenuto di procedere all'adozione di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Scopo del Modello, è la predisposizione di un sistema organico e strutturato di norme di comportamento ed attività di controllo che, a integrazione del Codice Etico di FAV e dei sistemi di gestione e controllo adottati, consenta di prevenire il rischio di commissione di reato configurabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sue finalità specifiche sono:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Fondazione Aldini Valeriani., ed in particolare quelli impegnati nelle "Aree a rischio" e nelle "Attività sensibili", consapevoli di poter incorrere, in caso

di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche a danno dell'azienda;

- documentare le macro-caratteristiche del sistema di prevenzione e controllo della Fondazione finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- confermare che FAV in ossequio al Codice Etico di cui si è dotata, non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Fondazione;
- informare tutti i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni fino alla possibile risoluzione del/dei rapporti contrattuali, da prevedersi anche mediante clausole risolutive espresse nei testi contrattuali sottoscritti dalla Fondazione.

### **2.1.3. Il sistema di controllo interno di Fondazione Aldini Valeriani**

FAV fa riferimento ed applica i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione (anche in relazione ai reati da prevenire):

- Il Codice Etico che rappresenta la "summa" dei principi etici ai quali la Fondazione si ispira;
- il sistema di deleghe e procure e i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Fondazione in merito alle operazioni da porre in essere;
- le attività di controllo e di monitoraggio;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- l'insieme delle procedure e schede processo aziendali, intese a disciplinare e regolamentare l'attività aziendale, incluso il sistema amministrativo, contabile e di reporting;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema disciplinare, coerente con il CCNL di riferimento;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale in quanto applicabile;
- la contrattualistica che FAV ha approvato ed ha riprodotto in format di riferimento per le funzioni aziendali, salva la customizzazione;
- le certificazioni in possesso della Fondazione, per il mantenimento delle quali FAV è soggetta ad audit periodici di parte terza;
- gli audit di terze parti cui FAV è assoggettata dalla regione e da Fondimpresa oltreché dagli altri enti che regolamentano l'accesso e la fruizione dei fondi e contributi all'attività di formazione.

La responsabilità in ordine al corretto adempimento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna funzione aziendale per i processi di cui essa sia responsabile oltreché a FAV sotto il profilo della responsabilità legale sostanziale.

#### **2.1.4. Percorso metodologico di definizione del Modello**

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento e di quanto espressamente disposto dall'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001<sup>3</sup>, la costruzione e quindi l'aggiornamento del Modello sono stati ciascuno articolati nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di FAV informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie aree/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle Aree di attività a rischio, delle Attività Sensibili e dei Processi strumentali/funzionali, operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale e delle interviste con i referenti aziendali;
- definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Attività Sensibili;
- rilevazione, valutazione ed eventuale aggiornamento del sistema di controllo finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- definizione della Matrice delle attività a rischio-reato, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei Processi strumentali/funzionali potenzialmente associabili alla commissione di Reati, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato dalla Fondazione, e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- verifica dei Protocolli di controllo relativi ai Processi strumentali/funzionali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di Reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei Protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati stessi;
- nomina di un Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello;
- introduzione di canali di comunicazione, atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, per la raccolta di segnalazioni relative a potenziali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello;
- approvazione di un sistema disciplinare idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;
- svolgimento di un'attività di informazione e formazione ai Destinatari del presente Modello;
- definizione delle modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

---

<sup>3</sup> La disposizione in commento prevede espressamente che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

### **2.1.5. Matrice delle attività a rischio-reato**

Sulla base dell'analisi condotta, le Aree di attività a rischio riguardano, in particolar modo, i reati previsti dagli articoli del Decreto di seguito indicati:

- art. 24 ("Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"),
- art. 24 bis ("Delitti informatici e trattamento illecito di dati"),
- art. 25 ("Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio"),
- art. 25 bis 1 ("Delitti contro l'industria e il commercio"),
- art. 25 ter ("Reati societari"),
- art. 25 quinquies ("Delitti contro la personalità individuale"),
- art. 25 septies ("Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"),
- art. 25 octies ("Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"),
- art. 25 octies 1 ("Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti"),
- art. 25 decies ("Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria"),
- art. 25 quinquiesdecies ("Reati Tributari").

Il rischio, invece, di commissione dei Reati di cui agli art. 24 ter ("Delitti di Criminalità organizzata"), art. 25 novies ("Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"), 25 quater ("Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"), 25 quater 1 ("Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"), 25 sexes ("Market abuse"), art. 25 duodecies ("Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"), 25 terdecies (Razzismo e Xenofobia), 25 quaterdecies ("Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"), 25 sexesdecies ("Reati di contrabbando") del Decreto, art. 25 undecies ("Reati Ambientali"), nonché i reati transnazionali di cui alla L. 146/2006, per quanto non si possa escludere a priori, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Fondazione e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico di FAV, che vincola tutti i suoi Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.

Le principali Aree di attività a rischio identificate sono quelle di seguito riportate:

- A. gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione in relazione allo svolgimento dell'attività caratteristica di FAV;
- B. gestione dei rapporti con la clientela privata;
- C. gestione del sistema informatico aziendale;
- D. gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi al personale;

- E. gestione dei rapporti con enti pubblici e autorità amministrative indipendenti non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche ed ispezioni;
- F. gestione degli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- G. coordinamento e gestione della contabilità generale, formazione del bilancio;
- H. adempimenti societari;
- I. presentazione delle dichiarazioni fiscali.

#### 2.1.6. Individuazione dei Processi strumentali/funzionali

Per ciascun Reato rilevante come applicabile sono stati individuati i Processi strumentali/funzionali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni, rinvenirsi gli strumenti e/o i mezzi per la commissione del Reato e precisamente:

- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, l'Autorità Giudiziaria e le Autorità Amministrative Indipendenti;
- gestione delle attività caratteristiche di FAV connesse alla formazione finanziata;
- amministrazione, contabilità, bilancio e gestione dei rapporti con gli organi di controllo;
- gestione degli acquisti di beni, servizi e incarichi professionali ai docenti;
- gestione dei sistemi informativi interni;
- gestione della formazione a libero mercato;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- gestione delle dichiarazioni fiscali;
- gestione delle risorse umane;
- gestione del sistema di salute e sicurezza;

Si precisa che costituiscono parte integrante del Modello, costituendone la Parte Speciale, i Protocolli di controllo adottati dalla Fondazione per prevenire il rischio di commissione di Reati nella gestione dei Processi strumentali/funzionali sopra elencati.

#### 2.1.7. Struttura del Modello

Il presente Modello è pertanto costituito da:

- una **“Parte Generale”**.

La Parte Generale ha la funzione di richiamare la finalità e le macro - caratteristiche del Modello, nonché di definire i principi di carattere generale che la Fondazione pone come riferimento nella propria gestione e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;

- la **“Parte Speciale”**.

La Parte Speciale definisce i principi di controllo che governano ciascun Processo strumentale/funzionale come individuato nella Matrice delle attività a rischio reato.

### **2.1.8. Codice Etico di FAV e Modello**

Fondazione Aldini Valeriani intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti.

A tale fine, la Fondazione ha adottato il Codice Etico volto a definire una serie di principi di comportamento, che FAV riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte sia dei propri Organi sociali e Dipendenti sia di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento della sua mission e del suo scopo.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente dalla Fondazione, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione dei Reati (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare e presupposto allo stesso.

### **2.1.9. Modifiche e integrazioni del Modello**

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lettera a) del D.Lgs. 231/01, il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente".

Per tale si intende il Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

L'adozione del presente Modello e di tutte le sue modificazioni e integrazioni o aggiornamenti è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'Organo Dirigente, cioè del Consiglio di Amministrazione di FAV, al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale, in considerazione di eventuali modifiche normative e/o organizzative intervenute.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa l'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di farsi promotore a sua volta dell'opportunità e/o necessità di procedere al suo aggiornamento, facendosi portatore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche e integrazioni del Modello di carattere meramente formale, inerenti, a titolo esemplificativo, all'elenco dei Reati, sono rimesse invece alla Funzione Compliance che ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione nonché all'Organismo di Vigilanza.

## **3. ORGANISMO DI VIGILANZA DI FONDAZIONE ALDINI VALERIANI**

### **3.1.**

Conformemente ai principi statuiti nel D.Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di FAV ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello ad un Organismo della Fondazione dotato di autonomia e indipendenza, con propri poteri di iniziativa e controllo (cd. "Organismo di Vigilanza") e che risponda a requisiti di professionalità e di continuità di azione.

La Fondazione, in ragione della sua operatività, ha valutato di nominare un Organismo di vigilanza con competenze giuridiche e/o economico-finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza avrà accesso presso tutte le funzioni della Fondazione - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere in qualsiasi momento ogni informazione o dato ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti; potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione ovvero di Consulenti esterni specializzati e per esso l'Organo Amministrativo, con periodicità annuale, a garanzia dell'autonomia e indipendenza dell'OdV, approverà una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo dovrà poter disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc.). In aggiunta, qualora si rendano necessarie ulteriori risorse, a fronte di motivate richieste dell'OdV per poter espletare i propri compiti, FAV provvederà ad integrare la dotazione finanziaria originariamente prevista.

Inoltre, l'OdV potrà richiedere flussi informativi appositi, oltre a quelli già strutturati, e attività specifiche alle funzioni della Fondazione, in qualsiasi momento, al fine di integrare le proprie attività di verifica e di vigilare sul rispetto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

### **3.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza della Fondazione sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte e segnalazioni effettuate.

Si precisa che l'Organo Dirigente, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

### **3.3. Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

#### **3.3.1. Potere di accesso alle informazioni**

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha accesso presso tutte le funzioni della Fondazione - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere in qualsiasi momento ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

#### **3.3.2. Richiesta di assistenza**

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione ovvero di Consulenti esterni.

### **3.3.3. Budget annuale**

Con periodicità annuale, l'Organo Amministrativo approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo deve poter disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, supporti tecnici, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve motivatamente informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione o il Presidente della Fondazione.

### **3.3.4. Piano di attività**

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individueranno le attività da svolgere e i Processi strumentali/funzionali che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

Esso può, comunque, effettuare, nell'ambito delle Attività Sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento.

### **3.3.5. Insindacabilità**

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza e tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è in capo all'Organo Amministrativo stesso.

## **3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai Protocolli di controllo di cui alla Parte Speciale del Modello.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza sono da effettuarsi attraverso la casella di posta elettronica [odv@fav.it](mailto:odv@fav.it), cui ha accesso unicamente l'Organismo.

In ambito aziendale, tutte le funzioni operative e manageriali della Fondazione devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, secondo le scadenze che verranno da quest'ultimo comunicate:

- su **base periodica**, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali di FAV attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti attraverso l'istituzione di appositi "Flussi Informativi", supportati da adeguata procedura;
- nell'ambito delle **attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza**, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole strutture organizzative e manageriali della Fondazione;
- ad evento, nel caso in cui il **Revisore dei conti** rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, nonché ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei Reati.

Devono inoltre essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Fondazione o di Soggetti Apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi presso i luoghi di lavoro della Fondazione;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni.

Ogni informazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni normative applicabili in materia di *data protection*: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

#### **3.4.1. Obblighi di comunicazione dall'Organismo di Vigilanza agli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- su base almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Revisore dei conti, tramite una relazione sulle attività svolte, sul relativo esito e più in generale sul funzionamento del Modello;
- occasionalmente e tempestivamente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Revisore dei conti, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario ovvero opportuno per il corretto svolgimento e per l'adempimento delle proprie funzioni, inclusi i casi di presunte o acclarate violazioni del Modello da parte dei Vertici aziendali.

L'Organismo può essere convocato e/o può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si interfaccia con gli altri organi di controllo, in particolare con il Revisore dei conti, nel rispetto delle reciproche competenze ed ambiti di intervento.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

### **3.4.2. Cause di ineleggibilità dell'Organismo di vigilanza**

Non possono essere nominati coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'Art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'Art. 187-quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza autocertificano con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

### **3.4.3. Cause di revoca**

L'eventuale revoca dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di FAV e potrà esclusivamente disporsi per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il membro in carica revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

#### **3.4.4. Cause di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui, successivamente alla sua nomina:

- intervenga una delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società/enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'Art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sono invece cause di decadenza dell'Organismo:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Fondazione, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'OdV abbia composizione collegiale, le norme suindicate devono intendersi riferite ad ogni singolo componente dello stesso. In caso di causa di decadenza, il componente interno non potrà essere scelto tra i responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato. I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo *pec*.

### **4. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO.**

#### **4.1. 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.

#### **4.2. 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, dapprima dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017. Con una modifica dell'art. 6 del DLvo 231/2001, dopo il comma 2, sono inseriti i seguenti: « 2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e

*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

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

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

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.

Più recentemente, la Legge di delegazione europea 2021 è stata approvata in data 2 agosto 2022 e pubblicata in G.U. n. 199, il 26 agosto 2022, ed è entrata in vigore il 10 settembre 2022, di recepimento della Direttiva EU 2019/1937, che stabilisce, in particolare, che gli enti privati con più di 50 dipendenti prevedano canali e procedure per la gestione delle segnalazioni, tra cui:

- canali che consentano di presentare – sia in forma scritta che orale – le segnalazioni in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione, nonché di impedire l'accesso alle informazioni da parte dei soggetti non autorizzati;
- l'avviso dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento della stessa;
- l'individuazione di un soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni e/o alla gestione del processo di indagine (e.g., richiesta di ulteriori informazioni; invio del riscontro al segnalante, ecc.);
- un termine ragionevole per fornire riscontro al segnalante;

- la trasmissione di informazioni chiare e facilmente accessibili sulle procedure di segnalazione.

Infine, con la pubblicazione del D. Lgs. n. 24/2023 (che implementa la Direttiva (UE) 2019/1937) costituisce il tassello mancante al potersi procedere con l'implementazione di sistemi di segnalazione in presenza di condotte contrarie alla normativa. In particolare, il Decreto attuativo si riferisce a soggetti pubblici e privati, aggiornando la normativa sinora in vigore, tra cui il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

### **4.3. Principali definizioni**

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. a prescindere dal fatto che siano dotate di modello organizzativo ai sensi del d. lvo 231/01.

#### Segnalante o whistleblower:

- Colui che riporta informazioni circa un illecito o un'irregolarità che ha acquisito nel proprio contesto lavorativo 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. Non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un'impresa, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, nonché coloro che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

#### Segnalazione

- Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni su condotte illecite e/o irregolarità, ritenute rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto e/o fondati sospetti di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui sia venuto 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) e gestire il processo di indagine (e.g., richiesta di ulteriori informazioni; invio del riscontro al segnalante, ecc.).

#### 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. L'ente deve dotarsi di *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”* e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione, nonché di impedire l'accesso alle informazioni da parte dei soggetti non autorizzati.

#### **4.4. Destinatari**

Il presente documento si applica, quali Destinatari, sia ai dipendenti di FAV che ai lavoratori autonomi, ai Soci ed ai Membri dell'organo di amministrazione della Fondazione, ai volontari e tirocinanti retribuiti e non, nonché a coloro che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

#### **4.5. Ambito di applicazione**

Come previsto dalla normativa le procedure si applicheranno alle segnalazioni di "condotte illecite" di cui i Destinatari siano venuti 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.

#### **4.6. Processo di segnalazione di illeciti**

##### **4.6.1. 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 *whistleblower* 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

##### **4.6.2. Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite e/o irregolarità 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'azienda 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 e/o irregolarità che possono avere riflessi sulla attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

##### **4.6.3. Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione**

In proposito, in considerazione dell'attuazione da parte della Fondazione del Modello ex D. Lgs. 231/2001 si ritiene di adottare la seguente modalità:

- Invio all'indirizzo di posta elettronica dedicato dell'OdV: [wb.fav@proton.me](mailto:wb.fav@proton.me), ovvero per posta ordinaria presso Fondazione Aldini Valeriani - Via Bassanelli 9/11 – Bologna indicando "Whistleblowing: alla C.A. dell'OdV"

di Fondazione Aldini Valeriani”. La Fondazione, qualora la segnalazione abbia attinenza con I Reati Presupposto di cui al presente Modello, ha la responsabilità di comunicare all’Organismo di Vigilanza le circostanze segnalate e gli elementi di valutazione fornitile.

#### **4.6.4. Verifica della fondatezza della segnalazione**

L’OdV in caso di segnalazione entro gg. 7 ne riscontra l’avvenuto recepimento al *whistleblower* ed entro gg. 30 riscontra la segnalazione nel merito, anche in caso di archiviazione. L’OdV 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 *whistleblower* 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 in materia di *whistleblowing*.

#### **4.7. 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 del procedimento disciplinare e all’incolpato solo nei casi in cui: vi sia il consenso espresso del *whistleblower*; ovvero la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del *whistleblower* risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato. 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 *whistleblower* 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 gerarchico 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) al Presidente, qualora l’autore della discriminazione sia un Responsabile di area/funzione della Fondazione; c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificino fatti penalmente rilevanti.

#### **4.8. Tutela della privacy**

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (D. Lgs. n. 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.

#### **4.9. Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti**

La presente procedura non tutela il *whistleblower* in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque 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.

#### **4.10. Sanzioni**

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

- violazione delle misure di tutela del *whistleblower*, 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.

### **5. LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO**

#### **5.1. Informazione e formazione dei Destinatari**

Al fine di garantire l'attuazione e la piena efficacia del presente Modello, FAV ne divulga la **corretta conoscenza** con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle Aree di attività a rischio e nelle Attività Sensibili.

L'informazione e la formazione riguardano i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e sono realizzate in tutte le circostanze ritenute necessarie, quali l'assunzione e/o inizio del rapporto, e a fronte di modificazioni di rilievo del Modello ovvero del verificarsi di circostanze anche di diritto, ad esempio significative integrazioni al D.Lgs. 231/01.

Le attività di informazione e formazione rientrano, in forza delle previsioni del presente Modello e del D. Lgs 231/01, negli obblighi contrattuali di lavoro.

La Parte Generale del Modello e il Codice Etico sono disponibili sul sito di gruppo all'indirizzo [www.fav.it](http://www.fav.it) e/o nelle modalità ritenute più opportune.

### 5.1.1. Responsabilità

Il sistema di informazione e formazione, con il supporto della Funzione amministrativa, è supervisionato dall'attività dell'Organismo di Vigilanza.

### 5.1.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello e le successive revisioni sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda e inserite sul portale Intranet aziendale.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Agli stessi è richiesta attestazione dell'avvenuta ricezione e conoscenza del fatto che via Intranet è dato accesso a tutte le informazioni rilevanti in materia.

### 5.1.3. L'informazione e la formazione "231"

Le forme di informazione utilizzano differenti strumenti di divulgazione, da occasionali e-mail di aggiornamento fino a momenti informativi mirati. L'attività di formazione è periodica e finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa e del Codice Etico, dei contenuti del Modello e dei documenti di riferimento (procedure, sistema organizzativo, poteri, ecc.): essa è obbligatoria e terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, nonché del ruolo e delle funzioni dai medesimi assolti.

### 5.1.4. Comunicazione verso Soggetti Esterni

In attuazione dei principi fatti propri da FAV, mediante l'adozione del Codice Etico, i rapporti di Fondazione Aldini Valeriani con **terze parti contraenti** (es. collaboratori, consulenti, enti, fornitori, ecc.), coinvolte nello svolgimento di Aree di attività a rischio/Attività Sensibili, devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini; e
- contenere, ove possibile, clausole standard, al fine del rispetto del D. Lgs. 231/01; in particolare, prevedere l'obbligo contrattuale delle parti contraenti **a tenere comportamenti conformi al dettato del D. Lgs. 231/01**, con apposita clausola risolutiva espressa ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero la previsione di penali predeterminate ai sensi dell'art. 1382 c.c. che si applichino in favore di FAV a fronte **della violazione** da parte delle Parti contraenti delle norme di cui al D. Lgs. 231/01 e/o del Codice Etico.

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. Profili generali e scopo

La previsione di un sistema disciplinare che sia idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento indicati nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

### 6.1.1. Indipendenza dal procedimento penale

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto Legislativo. Non vi è pertanto alcun rapporto di pregiudizialità e l'Ente provvede all'applicazione delle sanzioni previste dal proprio sistema

disciplinare, ove ne ricorrano i presupposti, all'esito di un giudizio del tutto autonomo, che abbia le caratteristiche e requisiti di seguito stabiliti.

### **6.1.2. Procedimento**

**6.1.2.1. Attivazione** - A seguito della comunicazione all'OdV di ipotesi di violazione del Modello, viene avviata una procedura di accertamento, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore e dei seguenti principi:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, è data la possibilità al medesimo di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

**6.1.2.2. Accertamento** - Tale procedura è condotta dall'OdV, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari e con l'eventuale supporto di altre Funzioni aziendali, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

**6.1.2.3. Irrogazione** - Su segnalazione dell'OdV, ovvero autonomamente, Fondazione Aldini Valeriani attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposti (Direzione Generale con il supporto della funzione di Amministrazione) provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

## **6.2. Provvedimenti disciplinari per inosservanza da parte dei Dipendenti**

Le violazioni del Modello compiute dai Dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate ai sensi dell'Art. 7 della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e del contratto collettivo applicato da Fondazione Aldini Valeriani.

### **6.2.1. Definizione**

Per illecito disciplinare s'intende il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento contenute nel medesimo Contratto.

### **6.2.2. Commisurazione**

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

### **6.2.3. I comportamenti rilevanti**

In generale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa grave delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante;

- violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Fondazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione per colpa grave degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- violazione per colpa grave delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei Destinatari del Modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

#### **6.2.4. Misure disciplinari**

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento con preavviso e senza preavviso.

##### **6.2.4.1. Rimprovero verbale**

Il provvedimento del **richiamo verbale** si applica al Dipendente che:

- violi, per mera negligenza, il Modello o adotti, nello svolgimento di Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna.

##### **6.2.4.2. Rimprovero scritto**

Il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica al Dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero inflitto verbalmente;
- violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Modello o adotti, nello svolgimento di Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna.

##### **6.2.4.3. Multa**

Il provvedimento della **multa** (fino a tre ore di lavoro normale) si applica al Dipendente che:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;

- per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di invio dei Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza;
  - mancata partecipazione, senza giustificato motivo ai corsi di formazione relativi al D.lgs. 231/2001, al Modello o in ordine a tematiche relative;
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate Segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello;
  - la violazione delle misure adottate dalla Fondazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
  - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione.

#### **6.2.4.4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni**

Il provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 3 giorni** si applica nel caso in cui il dipendente:

- risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- effettui, con dolo, false o infondate Segnalazioni inerenti le violazioni del Modello;
- violi le misure adottate dalla Fondazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

Tra i comportamenti rilevanti rientra, inoltre, la reiterata omissione per colpa grave degli obblighi di invio periodico dei Flussi informativi.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo ai corsi di formazione relativi al D.lgs. 231/2001, al Modello o in ordine a tematiche relative.

#### **6.2.4.5. Licenziamento**

Il provvedimento del **licenziamento con preavviso e senza preavviso** si applica nel caso in cui il Dipendente:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei Reati ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- risulti recidivo per le infrazioni di cui ai paragrafi precedenti, limitatamente alle Segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Fondazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

### 6.3. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Soggetti Apicali

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'ente nel presente Modello ha autonoma considerazione, in relazione al fatto che il diverso tipo di attività svolta dai Soggetti Apicali trova una differente proporzione nel tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni applicabili.

Tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei Soggetti Apicali sono previsti il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, la decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta, subordinatamente ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Peraltro, la non applicabilità ai dirigenti delle sanzioni conservative ed il nesso fiduciario che connota essenzialmente questo tipo di rapporti lavorativi rende difficile graduare le possibili sanzioni tra il richiamo scritto e l'eventuale sanzione espulsiva, cioè la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo e/o per giusta causa.

Delle eventuali violazioni che siano accertate a carico di Soggetti Apicali della Fondazione, viene, pertanto, informato il C.d.A. di FAV affinché assuma le decisioni necessarie, pur con i limiti sopra evidenziati.

Costituisce illecito disciplinare anche la **mancata vigilanza** da parte del personale apicale sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata, e più in generale la riscontrata violazione delle regole di condotta contenute nel Modello da parte dei dirigenti stessi, ovvero l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, agli obiettivi assegnatigli ed al nesso fiduciario che ne connota il rapporto lavorativo.

Infine, tra le infrazioni che possono essere commesse dai Soggetti Apicali rientrano, altresì, le violazioni delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*) e la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta salvo il diritto al risarcimento del danno per eventuali danni cagionati alla Fondazione da parte del Soggetto Apicale.

### 6.4. Provvedimenti per inosservanza da parte degli amministratori

Quanto alla posizione degli amministratori, il presente sistema disciplinare deve considerarsi integrato con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (in primis le azioni di responsabilità), di per sé soli insufficienti ai sensi del D. Lgs. 231/01 perché la Fondazione possa beneficiare dell'efficacia esimente del Modello.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può pertanto applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

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

Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Fondazione nei confronti del soggetto - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti.