



PARTE GENERALE

FONDAZIONE BEATA LUCIA
VERSA DALUMI O.N.L.U.S.

Elenco delle revisioni della Parte Generale

| Rev. | Data | Descrizione |
|-------------|-------------|--------------------|
| 00 | 05/11/2012 | Prima emissione |
| 01 | 11/07/2013 | Seconda emissione |
| 02 | 24/04./2018 | Terza emissione |
| 03 | 19/04/2021 | Quarta emissione |
| 04 | 04/12/2024 | Quinta emissione |

Firma per approvazione
Presidente del Consiglio di amministrazione

INDICE:

| | |
|--|-----------|
| 1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001..... | 6 |
| 1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche..... | 6 |
| 1.2 Le fattispecie di reato: excursus normativo del Decreto | 7 |
| 1.3 Le sanzioni applicabili all'Ente | 10 |
| 1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all'ente..... | 11 |
| 1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell'ente: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo..... | 13 |
| 2. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO NELL'ELABORAZIONE DEI MODELLI | 14 |
| 2.1 Linee Guida delle associazioni di categoria..... | 14 |
| 3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO, DELLA FONDAZIONE BEATA LUCIA VERSA DALUMI O.N.L.U.S. | 15 |
| 3.1 Descrizione Ente | 15 |
| 3.2 Adozione del Modello | 16 |
| 3.3 Destinatari del Modello e del Codice Etico | 17 |
| 3.4 Obiettivi e finalità del Modello..... | 17 |
| 4. SISTEMA DISCIPLINARE..... | 19 |
| 5. ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 20 |
| 5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 5.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza | 21 |
| 5.4 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza..... | 22 |
| 6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01..... | 23 |
| 6.1 Informazione e formazione | 23 |
| 7. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING..... | 23 |

TERMINI E DEFINIZIONI

CdA

Acronimo di “Consiglio di Amministrazione”.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

Codice Etico

Documento ufficiale dell’ente che contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’ente nei confronti dei portatori di interesse.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari

Tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo.

Dipendenti

I soggetti che svolgono in favore dell’ente una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione dell’ente con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Ente

Si intende la Fondazione “Beata Lucia Versa Dalumi O.N.L.U.S.”

Fornitori

I soggetti che forniscono all’ente beni e/o servizi in virtù di accordi commerciali e/o contratti.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale secondo in requisiti del Decreto Legislativo 231/2001.

OdV

Acronimo di Organismo di Vigilanza. Si intende l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché del relativo aggiornamento.

Sistema Disciplinare

Il documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste.

Soggetti Apicali o Apicali

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti Subordinati o Subordinati

I soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Stakeholders o Portatori di Interesse

I soggetti portatori di interesse nei confronti dell'ente, siano essi interni od esterni alla sfera aziendale.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” – emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche per alcuni reati, commessi **nell’interesse o a vantaggio** delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti Soggetti Apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti Soggetti Subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata dall’esistenza di profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E’ quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda delle gravità del reato e della capacità patrimoniale della società, onde garantirne la reale afflittività. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno alla società (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello;
- Introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 Le fattispecie di reato: excursus normativo del Decreto

Il legislatore, nel disegnare il sistema di responsabilità, non ha fornito una completa attuazione alle indicazioni contenute nella legge delega (**legge n. 300/2000**). Delle quattro categorie di reati indicate nella legge delega, il Governo ha inizialmente focalizzato la propria attenzione sui rapporti degli enti con le PA, identificando le responsabilità degli enti nelle fattispecie delittuose in materia di:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno allo Stato o di altro ente pubblico (**articolo 24**);
- corruzione e concussione in tutte le sue forme ed aggravanti (**articolo 25**).

Successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali, attraverso i seguenti interventi normativi:

- **L. 23 novembre 2001, n. 4092**: ha aggiunto al Decreto l'articolo **25 bis** relativo ai reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati.
- **D.Lgs 61/2002**: con l'inserimento dell'art. **25 ter** ha esteso la responsabilità della società ai reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza qualora il fatto non si fosse realizzato se essi (soggetti apicali) avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25 ter disciplina, in particolare, reati di falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull'assemblea.
- **L. 14 gennaio 2003 n.7**, "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999*": con l'art. **25 quater** ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico.
- **L. 11 agosto 2003, n. 228**: ha introdotto all'art. **25 quinquies** i reati relativi alla tratta delle persone.
- **L. 62/2005**: ha ampliato la sfera di responsabilità delle società anche ai casi di reati di manipolazione del mercato e di insider trading (art. **25 sexies**);
- **L. 16 marzo 2006, n. 146**, "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*": ha esteso all'art. 10 la responsabilità amministrativa della società anche per i reati di associazione per delinquere, associazione per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzate al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- **L. 3 agosto 2007, n. 123**: con l'art. 9 ha aggiunto al Decreto 231/2001 l'art. **25 septies** che prevede la responsabilità amministrativa della società per i reati di omicidio

colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;

- **D.Lgs 231/2007:** ha introdotto nella disciplina del Decreto 231/2001 la direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, e la direttiva 2006/70/CE, che ne reca misure di esecuzione con l'art. **25 octies**, che prevede la responsabilità delle società per i reati di ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale;
- **Legge del 18 marzo 2008 n. 48, art. 7:** ha introdotto l'art. **24 bis** al Decreto 231/2001 "*Delitti Informatici e trattamento illecito dei dati*" in ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica;
- **L. 15 luglio 2009, n.94:** ha introdotto l'art. **24 ter** relativo ai "*Delitti di criminalità organizzata*";
- **L. 23 luglio 2009, n. 99:** ha introdotto l'art. **25 bis 1** "*Delitti contro l'industria e il commercio*" e l'art. **25 novies** "*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*";
- **L. 3 agosto 2009, n. 116,** "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*": con l'art. 4 ha introdotto nel Decreto 231/2001 l'art. **25 decies** "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*";
- **D. Lgs. 121/2011:** ha introdotto nel Decreto 231/2001 l'art. **25 undecies** "*Reati ambientali*" estendendo la responsabilità amministrativa delle società anche ai reati ambientali introdotti nel codice penale (art. 727 bis, 733 bis c.p.) e previsti dalla normativa di settore (D. Lgs 152/2006, L. 7 febbraio 1992 n. 150, L. 28 dicembre 1993 n.549, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202). Il D.Lgs. 121/2011 ha inoltre modificato il Decreto 231/2001 inserendo l'art. **25 decies** "*Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*" andando a risolvere un problema di sovrapposizione di reati e mantenendo all'art. 25 novies i soli reati di violazione del diritto di autore.
- **D. Lgs. 109/2012,** recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; ha introdotto l'art. 25 duodecies "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*".
- **L. 190/2012** "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha introdotto due nuovi reati-presupposto nel novero di quelli previsti e puniti dal D.Lgs. n. 231/2001: "*induzione indebita a dare o promettere utilità*" (art. 319-quater cod. pen.) e di "*corruzione tra privati*" (art. 2635 cod. civ.).

- Con la Legge 1 ottobre 2012 n. 172 è stata introdotta nel Codice penale la nuova fattispecie di reato prevista dall'art. 609 undecies c.p. **Adescamento di minorenni**. Tale reato nel 2014 è entrato a far parte anche del Decreto 231/2001 nella categoria "delitti contro la personalità individuale" prevista all'art. 25 quinquies;
- L'art. 3 comma 5 L. 15 dicembre 2014 n. 186 contenente "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale ha introdotto le disposizioni in materia di **Autoriciclaggio**" che modificano l'art. 25-octies inserendovi il delitto di **Autoriciclaggio**, previsto e punito dal nuovo art. 648 ter 1 c.p.;
- Con la Legge 22 maggio 2015 n. 68 sono stati introdotti nell'ordinamento giuridico i delitti ambientali conosciuti come "**Ecoreati**" rubricati nel Codice Penale al Titolo VI-bis "**Dei delitti contro l'ambiente**" e richiamati anche dal D.lgs. 231/2001 all'art. 25 undecies;
- Con la legge 27 maggio 2015 n. 69 sono state modificate le disposizioni relative al **Falso in bilancio**, tali modifiche sono state recepite nella categoria *Reati societari* ex art. 25 ter D.lgs. 231/2001;
- Con la Legge 18 ottobre 2016 n. 199 è stata modificata nel Codice penale la fattispecie di reato prevista dall'art. 603 bis c.p. "**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**". Tale reato è entrato a far parte anche del Decreto 231/2001 nella categoria "Delitti contro la personalità individuale" prevista all'art. 25 quinquies;
- Con il Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 è stata introdotta nel Codice Civile la nuova fattispecie di reato prevista dall'art. 2635 bis c.c. "**Istigazione alla corruzione tra privati**". Tale reato è entrato a far parte anche del Decreto 231/2001 nella categoria "Reati societari" previsti all'art. 25 ter;
- Con la Legge 20 novembre 2017 n. 167 è stato introdotto nel D.lgs. 231/01 l'art. 25 terdecies che disciplina i reati di "**Razzismo e xenofobia**";
- **Frode in competizioni sportive**, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti nel Decreto dalla Legge 39/2019 (art. 25 quaterdecies);
- **Reati tributari**, introdotti dal D. L. 124/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 157/2019 (art. 25 quinquiesdecies).
- **Reati di contrabbando**, introdotti dal D. Lgs. 75/2020 (art. 25 sexiesdecies).

1.3 Le sanzioni applicabili all'Ente

Per quanto concerne le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, il Decreto 231/01 ne individua una serie articolata.

In sintesi, esse sono così riassumibili:

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12);**
- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17);**
- **confisca (art. 19);**
- **pubblicazione della sentenza (art. 18).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

Le **sanzioni pecuniarie** trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto 231/01 e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dal I comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Le **sanzioni interdittive**, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto 231/01, si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
 - da un soggetto apicale,
 - da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative,
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero 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.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e, soprattutto, abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi di gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

La **pubblicazione della sentenza** di condanna è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto 231/01 disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo all'ente.

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D.lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo Decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** dell'ente.

Il concetto di **interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista responsabilità in capo all'ente, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati all'ente, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che gli agenti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici l'ente medesimo; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta dell'agente, l'ente ha conseguito un effettivo vantaggio economico, l'ente è chiamato a rispondere per il fatto compiuto dall'agente.

Ai fini della responsabilità dell'ente non è però sufficiente che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano **oggettivo**, nei termini sopra delineati; è necessario che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno che esso derivi da una "**colpa di organizzazione**". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal d.lgs 231/2001.

La normativa dispone che la "**colpa dell'organizzazione**", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato l'ente ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

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

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

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "subordinata", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente; affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

1.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità dell'ente: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In presenza di reati commessi dai soggetti apicali o subordinati, compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'ente al quale questi soggetti sono funzionalmente collegati, gli artt. 6 e 7 del D.lgs 231/2001 dispongono che la responsabilità dell'ente non sussiste laddove questi abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della medesima specie di quelli che si sono verificati.

Ferma l'adozione del Modello, la normativa in esame prevede altresì che:

- l'ente abbia provveduto all'istituzione di un Organismo di controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- l'Organismo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione ed all'osservanza del modello;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello;

Il D.Lgs. 231/01 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero realizzare un reato.

Per la prevenzione dei reati dei «soggetti apicali», il modello deve:

- «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati»;
- «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- «individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati»;
- «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»;
- «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Per i reati dei «subalterni»:

- il Modello dovrà prevedere «in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio».

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, si prevede:

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

2. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO NELL'ELABORAZIONE DEI MODELLI

2.1 Linee Guida delle associazioni di categoria

In forza a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto 231/01, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di Giustizia.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata Confindustria, che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate prima del maggio 2004 e, ancora, nel marzo 2008 e nel marzo 2014.

Il modello nello specifico è redatto in conformità alle Linee guida di Confindustria.

Per ciò che attiene alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro si conforma alle prescrizioni del Decreto, e della relativa relazione governativa di accompagnamento e alle Linee guida UNI – INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

2.2 D.G.R. 3540 del 30 maggio 2012

Il Modello è conforme inoltre alle disposizioni contenute nella D.G.R. 3540 del 30 maggio 2012 della Regione Lombardia “determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta socio-sanitaria e di razionalizzazione del sistema di vigilanza e controllo” e sue successive integrazioni.

3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO, DELLA FONDAZIONE BEATA LUCIA VERSA DALUMI O.N.L.U.S.

3.1 Descrizione Ente

La RSA “Beata Lucia Versa Dalumi O.N.L.U.S.” è un Ente operante nel settore dei servizi alla persona, nodo della rete dei servizi socio integrati di Regione Lombardia per lo svolgimento di attività sociale, socio sanitaria, di beneficenza, di cura ed assistenza in regime residenziale e domiciliare a favore di soggetti svantaggiati in ragione di condizioni fisiche o psichiche o economiche o sociali o famigliari di non autosufficienza, con particolare riguardo alla popolazione anziana, per il perseguimento in via esclusiva di finalità di solidarietà sociale.

Per la gestione della RSA sono affidati i seguenti incarichi:

- incarico di Responsabile Sanitario
- incarico di Direttore
- incarico per la gestione dei servizi generali ed assistenziali direttamente dal personale dipendente con CCNL Enti Locali e da liberi professionisti
- incarichi per le manutenzioni ordinarie e straordinarie affidati a ditte esterne in base alle necessità e alle competenze di ciascuna.

Il sistema di governo della Fondazione stabilisce con chiarezza le aree di delega e responsabilità in capo al Consiglio di Amministrazione e al Presidente.

La struttura organizzativa aziendale pone in evidenza le figure apicali cioè le funzioni che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente (in allegato al presente Modello).

Le responsabilità e le mansioni in capo ai soggetti apicali e ai soggetti subordinati sono formalizzate attraverso mansionari, con una completa descrizione dei compiti, delle linee di riporto, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure relative alla gestione delle risorse e dei flussi finanziari sottostanno a processi di autorizzazione formalizzati e sono periodicamente sottoposte ad attività di verifica.

In tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Fondazione di è dotata di una struttura organizzativa conforme alla normativa vigente (D.Lgs. 81/2001) in ottica di eliminare, ridurre e gestire i rischi dei lavoratori; lo stesso dicasi per gli adempimenti e le nomine relative alla gestione della privacy e sicurezza dei dati.

3.2 Adozione del Modello

Nella seduta del 3 dicembre 2012, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto legislativo 231/2001, e provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale ed un Documento di analisi dei rischi.

Fanno parte del Modello anche il Codice Etico e il Sistema Disciplinare.

Sono allegati al Modello:

- a) Organigramma Ente;
- c) Procedure attuative aziendali e/o Protocolli, Job description, etc;
- e) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico. Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale a tutti i portatori di interesse che entrano in rapporto l'ente, ed ha lo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che la Fondazione stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari del Modello;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto legislativo 231 del 2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire alla Fondazione di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto stesso nonché adeguare l'organizzazione aziendale a quanto richiesto dal DGR della Regione Lombardia n.3540 in tema di requisiti di accreditamento.

3.3 Destinatari del Modello e del Codice Etico

Il Modello ex art. 5 del Decreto 231/01, è destinato a:

- amministratori dell'ente;
- personale Dirigente e preposto che opera per nome e per conto dell'ente;
- lavoratori dipendenti e figure ad essi assimilate (collaboratori con contratto di co.co.pro., stagisti);
- collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche sia come società (in particolare fornitori di servizi a carattere socio-sanitario erogati nella struttura dell'ente o sul territorio).

Altri fornitori e/o consulenti che non rientrano nelle categorie previste dall'art.5 del Decreto 231/01, non sono soggetti ad alcuna attività di vigilanza da parte dell'ente che di conseguenza, non può essere ritenuto responsabile per i comportamenti illeciti tenuti da tali soggetti.

Tuttavia, poiché astrattamente è possibile che si configuri una coincidenza di interessi nella commissione dei reati da parte di questi soggetti per uno o più reati previsti nel Decreto 231/01, l'ente vincola gli stessi al rispetto di specifiche prescrizioni del Codice Etico.

3.4 Obiettivi e finalità del Modello

L'ente con l'introduzione del Modello di gestione, organizzazione e controllo intende perseguire i seguenti obiettivi:

- **liceità**, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- **etica**, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- **trasparenza**, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- **efficacia dell'azione**, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione con l'adozione del Modello 231/01 si pone l'obiettivo di dotare l'ente di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231. La finalità del Modello è quella di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del modello previsto dall'art. 6 del Decreto 231.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'ente;

- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dall'ente, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire all'ente, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Per garantire l'effettiva applicazione del sistema normativo di cui al Decreto 231/2001 nonché l'applicazione del Modello Organizzativo adottato, assume particolare importanza l'adozione di un adeguato Sistema Disciplinare volto a punire i comportamenti contrari alle normative e agli obiettivi stabiliti.

È evidente che le violazioni delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello costituiscano una grave compromissione del rapporto di fiducia instaurato tra l'ente e il Dipendente/Dirigente/Collaboratore e debbano essere perseguite sul profilo disciplinare a prescindere dal fatto che tale comportamento costituisca e sia autonomamente perseguito quale reato.

L'inosservanza delle regole potrà condurre all'applicazione di sanzioni disciplinari, valutate caso per caso, e graduate a seconda della gravità della violazione. Qualsiasi provvedimento disciplinare dovrà, in ogni caso, rispettare le previsioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché le procedure e le garanzie previste dalle norme di legge e di contratto regolanti il rapporto di lavoro (CCNL Enti Locali).

La parte del Modello comprendente il Codice Etico e il Sistema Disciplinare, è messa a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in bacheca.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 prevedono che un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, abbia il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sul suo aggiornamento in virtù delle mutate condizioni generali e gestionali dell'ente medesimo.

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto 231/01/2001, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") deve essere dotato di:

- **autonomia e indipendenza:** deve essere assicurata all'Odv piena autonomia intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Inoltre l'Odv è un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili. L'indipendenza gerarchica è inoltre garantita grazie anche alla nomina di professionisti esterni. Sarà fondamentale la previsione di un'attività di reporting dall'Odv al Cda;
- **professionalità:** i membri dell'Odv devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D.lgs. 231 e dei modelli di organizzazione da essa previsti;
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello 231/01, la struttura dell'Odv è provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza;
- **onorabilità ed assenza dei conflitti di interessi:** ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** all'Odv deve essere garantito pieno e libero accesso a tutte le informazioni che via via si riterranno necessarie per effettuare le verifiche programmate in esecuzione all'attività di controllo prevista dal Modello. In quest'ottica esso potrà esercitare i poteri di controllo e di indagine che gli spettano dal Decreto, la mancata o parziale collaborazione con l'Odv costituisce una violazione disciplinare che sarà accertata con apposito procedimento.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

- **verifica e di vigilanza sul Modello 231/01**, ovvero:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.
- **aggiornamento del Modello 231/01**, ovvero:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia,

anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello.

- **informazione e formazione sul Modello**, ovvero:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);
 - promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari;
 - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.
- **gestione dei flussi informativi** da e verso l'OdV, ovvero:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

5.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza

L'ente ha l'obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, relativamente ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici.

La Fondazione è dotata di apposita procedura che disciplina gli obblighi di pubblicazione e trasmissione di dati e flussi informativi afferenti le attività aziendali, in capo ai Responsabili delle Aree di Rischio al fine di garantire l'adempimento degli obblighi discendenti dal Decreto Trasparenza e dal D. Lgs. 231/2001 segnatamente ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'ente sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;

- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo dei finanziamenti pubblici;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dalla quale si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i reati;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti in relazione al Modello e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre a quanto previsto sopra le funzioni aziendali individuate, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, con periodicità o ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi procedure.

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta e non anonima ed indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Sono previsti flussi informativi anche in capo all'OdV nei confronti degli organi sociali secondo quanto previsto nel regolamento relativo al proprio funzionamento (Regolamento dell'OdV). L'OdV predisporrà un piano annuale delle verifiche da presentare al CdA e relazionerà al CdA sulla propria attività con frequenza almeno annuale (relazione annuale). Altri report sull'attività dell'OdV possono essere redatti su specifica richiesta dell'organo amministrativo.

La D.g.r. 3540 prevede inoltre che l'OdV su base annuale inoltri all'ATS di competenza una relazione annuale inerente il rispetto dei requisiti richiesti dalla Regione Lombardia.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni in materia di privacy previste da Decreto Legislativo n. 196/2003 e Regolamento UE 679/2016. A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

5.4 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il CdA contestualmente all'approvazione del Modello nomina il proprio OdV, composto da due membri dotandolo di tutti i poteri necessari all'espletamento del proprio compito.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO 231/01

6.1 Informazione e formazione

Il Modello 231/01 è comunicato formalmente agli organi sociali ed al personale dell'ente, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e consegna di una copia del Codice Etico. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e del Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito dell'ente. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi e regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure ad esso allegati, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il CdA in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

Il programma di informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

In aggiunta all'attività di informazione dei destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione di iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello, delle procedure e dei protocolli ad esso allegati, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno dell'ente.

7. NORMATIVA IN MATERIA WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha infatti abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: *“I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).”*

La Fondazione, in linea con le *best practices* di riferimento, ha individuato un apposito soggetto, mediante un servizio in outsourcing, atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La

Società ha inoltre predisposto apposito Regolamento procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Fondazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello;
- altre violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Fondazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

È compito del suddetto soggetto procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Fondazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione all'OdV e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, se nominato.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).