

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

Data di approvazione: 27 Febbraio 2023

Fondazione Foresta dei Giusti – Ga.Ri.Wo. – Onlus

Sede legale in Milano, Via Boccaccio, 47

Sommario

1) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
2) GA.RI.WO.....	4
3) IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GA.RI.WO.....	5
3.1. FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ADOTTATO DA GARIWO.....	5
3.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	5
3.3 IL CONCETTO DI “RISCHIO ACCETTABILE”	6
3.4 LE COMPONENTI E LA STRUTTURA DEL MODELLO DELLA FONDAZIONE	6
4) DESTINATARI DEL MODELLO.....	7
4.1 I DESTINATARI	7
4.2 DIFFUSIONE DEL MODELLO	8
4.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE	8
4.4 INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	9
5) ELEMENTI DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO E FINANZIARIO DELLA FONDAZIONE	9
5.1 L’ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GARIWO	9
5.1.1 I partecipanti.....	9
5.1.2 Gli organi di amministrazione e di controllo.....	9
5.2 LA FORMAZIONE DEL BILANCIO	10
5.3 L’ASSETTO FINANZIARIO DI GARIWO	10
6) L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	11
6.1 CARATTERISTICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	11
6.2 INDIVIDUAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	12
6.3 DURATA DELL’INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE	12
6.4 CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA	13
6.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	13
6.6 RISORSE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	15
6.7 FLUSSI INFORMATIVI	15
6.7.1 Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza.....	15
6.7.2 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	16
6.7.3 Il Whistleblowing.....	17
7) IL SISTEMA SANZIONATORIO	20
7.1 PRINCIPI GENERALI	20
7.2 DEFINIZIONE DI “VIOLAZIONE” AI FINI DELL’OPERATIVITÀ DEL SISTEMA SANZIONATORIO	21
7.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	22
7.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale	22
7.3.2 Dirigenti	23
7.4 COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO E DELL’ORGANO DI CONTROLLO.....	23
7.5 TERZI: COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI	24
8) I PILASTRI DEL DECRETO	24
8.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	24
8.2 LE PERSONE SOGGETTE	24
8.3 I REATI PRESUPPOSTO	25
8.4 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	26
8.5 CIRCOSTANZE ESIMENTI	29
8.6 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	29

1) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, disciplina la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto è stato emanato in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ed ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la figura della responsabilità amministrativa degli enti in caso di commissione di un reato in loro vantaggio o nel loro interesse.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di uno o più dei reati indicati nel Decreto (c.d. “Reati Presupposto”), commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Per “enti” si intendono le società, di capitali e di persone, ma anche le associazioni, incluse quelle prive di personalità giuridica, ed altresì le fondazioni.

Anche le fondazioni (ed in generale tutti gli enti no-profit) sono esposte al rischio responsabilità amministrativa da reato, e devono dotarsi di un modello organizzativo. È quanto emerge non solo dal dettato normativo del Decreto, ma anche dalla giurisprudenza di legittimità, che ha confermato l’applicabilità del Decreto a tutti i soggetti non riconducibili alla persona fisica, indipendentemente dal conseguimento o meno della personalità giuridica e dallo scopo lucrativo o meno perseguito.

Ed ancora, l’art. 4, comma 1, lett. g) legge n. 106/2016, avente ad oggetto la delega al Governo per la riforma del Terzo Settore e dell’impresa sociale, nel disciplinare gli obblighi di controllo interno, di rendicontazione, di trasparenza e d’informazione nei confronti degli associati, dei lavoratori e dei terzi, ha previsto, tra gli altri, anche l’adozione del “modello 231”, così come in ossequio a tale previsione l’art. 30, comma 6, d.lgs. n. 117/2017, recante “Codice del Terzo settore”, nonché l’art. 10, comma 2, d.lgs. n. 112/2017, recante “Revisione della disciplina in materia di impresa sociale” prevedono che l’organo di controllo interno agli enti del terzo settore, tra i propri compiti, vigili anche sull’osservanza del “modello 231”.

Affinché si possa ravvisare la responsabilità dell'ente è altresì necessaria la sussistenza del requisito della colpevolezza, che equivale alla "colpa di organizzazione. Con tale locuzione si intende la mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, da parte dei soggetti apicali o sottoposti.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

2) GA.RI.WO.

La Fondazione Foresta dei Giusti - GA.RI.WO. – Onlus (di seguito "Gariwo" o "Fondazione") è stata costituita a Milano nel 1999.

Gariwo è l'acronimo di *Gardens of the Righteous Worldwide*.

Gariwo è nata con l'intento di eternare la memoria dei "Giusti", persone che si sono distinte per l'impegno contro le persecuzioni tristemente avvicendatesi nel corso della storia, anche recente.

La convinzione dei fondatori di Gariwo è che la memoria del Bene sia un potente strumento educativo e di prevenzione di genocidi e crimini contro l'Umanità.

Gariwo è una Fondazione senza fini di lucro e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale per la tutela dei diritti civili, attuata in favore di persone svantaggiate in ragione di condizioni sociali (discriminazioni etniche, politiche o religiose).

Le attività svolte da Gariwo in attuazione dei suoi scopi fondativi sono:

- a) Effettuare azioni volte alla tutela dei diritti civili delle persone discriminate in ragione della loro razza, credo religioso, convinzioni personali, sesso, appartenenza politica, condizione economico-sociale o professionale;
- b) Istituire, in via accessoria, premi o riconoscimenti per i "Giusti";
- c) Organizzare, sempre in via accessoria, attività culturali finalizzate a promuovere tali figure;
- d) Dedicare luoghi della memoria realizzando piccole foreste e giardini in qualsiasi parte del mondo, particolarmente nei luoghi in cui sono avvenuti genocidi, stermini di massa e crimini contro l'umanità.

Nel 2003 Gariwo ha istituito, insieme al Comune di Milano, il primo Giardino dei Giusti di tutto il mondo presso il Monte Stella a Milano, gestito dall'associazione Il Giardino dei Giusti di Milano.

Gariwo ha inoltre ottenuto l'importante risultato di vedere istituita dal Parlamento europeo nel 2012 la Giornata dei Giusti - il 6 marzo - che nel 2017 è stata altresì riconosciuta solennità civile in Italia come Giornata dei Giusti dell'Umanità.

3) IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GA.RI.WO.

3.1. Finalità del Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Gariwo

Gariwo si è dotata di un proprio Modello Organizzativo, che è stato approvato dal Consiglio Direttivo in data [.....2023.....].

Il Consiglio Direttivo curerà l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, laddove si renda necessario a causa di modifiche normative (come, ad esempio, l'introduzione di nuovi Reati Presupposto) o di cambiamenti nell'assetto gestionale ed organizzativo che abbiano un impatto nel sistema di organizzazione e gestione di cui la Fondazione si è dotata.

Il Modello adottato da Gariwo sulla base dell'analisi preliminare delle aree a potenziale rischio di commissione di un reato presupposto si propone le seguenti finalità:

- Predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato a ridurre il rischio di commissione dei reati connessi alla sua attività;
- Rendere tutti coloro che operano in suo nome o per suo conto, specialmente coloro che sono impegnati in una delle c.d. "attività a rischio", consapevoli di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale (personale) sia su quello amministrativo (a carico dell'ente);
- Informare tutti coloro che operano come fornitori, partner o collaboratori della Fondazione, che la violazione delle previsioni del Modello comporterà l'applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto contrattuale;
- Confermare che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente dalle relative finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono contrari ai principi che ispirano la sua attività.

3.2 La costruzione del Modello

La costruzione del Modello della Fondazione e la successiva redazione di questo documento si è basata sulla metodologia più consolidata, indicata dalle Linee Guida di Confindustria del giugno 2021. Le fasi in cui tale processo si è articolato sono le seguenti:

- Esame preliminare del contesto organizzativo che caratterizza la Fondazione, attraverso: (i) l'esame della documentazione rilevante (Statuto, deleghe, mappatura dei ruoli) e (ii) lo svolgimento di interviste con i soggetti apicali e con coloro (sia in forze alla Fondazione, sia esterni) che operano nell'ambito delle funzioni potenzialmente interessate da attività a rischio di commissione dei Reati Presupposto, al fine di delineare le attività svolte dalle varie funzioni nonché i processi nei quali le attività della Fondazione sono articolate;
- Individuazione delle aree e dei processi a potenziale rischio di commissione di un Reato Presupposto, operata sulla base dell'analisi preliminare di cui al punto precedente (di seguito, le "Aree a Rischio Reato");
- Individuazione del sistema di controllo della Fondazione, finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

3.3 Il concetto di "rischio accettabile"

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione va tenuto conto del concetto di rischio accettabile. A tal riguardo occorre stabilire una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

Ciò equivale a dire che, per poter escludere la responsabilità amministrativa dell'ente, occorre che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dall'ente.

3.4 Le componenti e la struttura del Modello della Fondazione

Il Modello della Fondazione rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che incidono sul suo funzionamento interno e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto. Le principali componenti del Modello sono i seguenti:

- a) Il Codice Etico: ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione della Fondazione, evidenziando il sistema di valori cui la stessa aderisce e che ritiene fondamentali nella propria attività;
- b) I principi di *Governance*: descrivono l'organizzazione della Fondazione;

- c) I protocolli di controllo e prevenzione: rappresentano l'insieme delle misure di controllo e comportamento che presidiano le attività identificate come a rischio di potenziale commissione dei Reati Presupposto, e la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi;
- d) Il sistema sanzionatorio: stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative, da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, dirigenti, ma anche soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Modello;
- e) Il piano di formazione e comunicazione: è funzionale alla comunicazione a tutti i portatori d'interesse delle regole e delle disposizioni previste dal Modello, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione;
- f) L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"): ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento in funzione di mutamenti organizzativi che interesseranno la Fondazione e di modifiche alla normativa vigente.

Ne consegue che con il termine "Modello" non deve intendersi solo il presente documento, ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le procedure adottati dalla Fondazione sia prima sia successivamente alla data di approvazione indicata nel frontespizio.

Il presente documento trascrive e regola il complesso delle componenti sopra descritte, e si articola in due parti:

- una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello;
- una "Parte Speciale": che, con riferimento a ciascuna categoria di Reati Presupposto la cui commissione sia stata ritenuta in linea teorica possibile, contiene una sintetica descrizione delle fattispecie rilevanti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Fondazione, le sanzioni previste e le norme di comportamento generale cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati; le aree a rischio di commissione di reato individuate, le attività sensibili e le funzioni coinvolte.

4) DESTINATARI DEL MODELLO

4.1 I Destinatari

Sono destinatari del Modello (in seguito "Destinatari"):

- i componenti del Consiglio Direttivo della Fondazione (cosiddetti "Soggetti Apicali");

- i dipendenti della Fondazione (cosiddetti “Soggetti Sottoposti”).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, sono da considerarsi altresì destinatari di specifici obblighi i soggetti esterni di seguito indicati:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo in favore della Fondazione, nella misura in cui operino nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Fondazione;
- i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse della Fondazione.

Tra i soggetti esterni così definiti debbono ricomprendersi tutti coloro che, nella sostanza, operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Fondazione.

4.2 Diffusione del Modello

Il presente documento rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Destinatari, nonché dei soggetti esterni.

Per tale ragione, il Modello sarà oggetto di apposita informazione e formazione presso i Destinatari e viene altresì pubblicato sul sito internet della Fondazione, affinché i soggetti esterni ne prendano conoscenza.

4.3 Formazione del personale

È obiettivo della Fondazione garantire una corretta conoscenza del Decreto da parte dei Destinatari. Ai fini dell’efficace attuazione del Modello, la formazione e l’informativa verso i Destinatari è gestita dalla Funzione risorse umane (anche “HR”) in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni coinvolte nella applicazione del Modello.

In particolare, sono previste:

- una comunicazione iniziale: l’adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dipendenti già in forze a Gariwo. Ai nuovi assunti vengono consegnati il Codice Etico e il Modello;
- un’attività di formazione continua: tale attività viene sviluppata attraverso corsi online e/o incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. I contenuti e le modalità di erogazione sono differenziati in funzione della posizione dei Destinatari e del livello di rischio dell’area in cui operano. I contenuti di tale formazione sono distinti a seconda che i Destinatari siano identificati quali Soggetti Apicali o quali Soggetti Sottoposti.

Costituisce parte integrante della componente formativa prevista dal Modello della Fondazione il training condotto dalla Fondazione nell'ambito degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.lgs. 81/2008 e delle ulteriori norme applicabili in tema di sicurezza sul lavoro.

4.4 Informazione ai terzi e diffusione del Modello

La Fondazione prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza e rapporti di fornitura e partnership, sia continuativa sia occasionale.

In particolare, le funzioni di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione del Modello da parte della Fondazione. La Fondazione invita, inoltre, i terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e del Modello presenti sul sito internet istituzionale.

Nei contratti sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i terzi dell'adozione del Modello da parte della Fondazione e a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni in esso contenute.

5) ELEMENTI DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO E FINANZIARIO DELLA FONDAZIONE

5.1 L'assetto organizzativo di Gariwo

5.1.1 I partecipanti

La Fondazione è composta da due figure di partecipanti: i Fondatori e i Sostenitori.

I Fondatori sono coloro che hanno firmato l'atto istitutivo.

I Sostenitori sono le persone fisiche e gli enti ammessi dal Consiglio Direttivo, che contribuiscono al perseguimento delle finalità della Fondazione con il versamento di una somma di denaro (o con l'apporto di beni) determinata dallo stesso organo amministrativo.

5.1.2 Gli organi di amministrazione e di controllo

La Fondazione è organizzata secondo un sistema governance e controllo che prevede, al vertice, un Presidente, un Organo Amministrativo (il Consiglio Direttivo), un'Assemblea dei partecipanti, nonché un Organo di controllo e il Revisore Legale.

Il Presidente

Il Presidente convoca e presiede le riunioni del Consiglio Direttivo.

I poteri principali riconosciuti al Presidente sono quelli di indirizzare le attività della Fondazione e garantire il rispetto della sua missione istituzionale, oltre che l'osservanza dello Statuto.

Il Consiglio Direttivo

A tale organismo, compete, tra l'altro, di:

- a) redigere il bilancio
- b) stabilire le direttive e deliberare sia sulle erogazioni della Fondazione, sia sugli investimenti da svolgere
- c) assumere le decisioni relative alla amministrazione straordinaria della Fondazione
- d) approvare i regolamenti interni
- e) conferire le deleghe di funzioni
- f) nominare il Segretario Generale

L'Assemblea dei partecipanti

È composta dal Presidente e dai Sostenitori.

All'Assemblea compete il potere di nominare l'Organo di Controllo e il Revisore Legale, nonché i componenti del Consiglio Direttivo di propria competenza.

L'Organo di Controllo

Vigila sull'osservanza della legge e dello statuto.

È nominato dai Fondatori nell'atto costitutivo e successivamente dall'Assemblea dei partecipanti.

Si prevede che i componenti debbano essere scelti secondo i requisiti dell'art. 2397 cod. civ. e che tale funzione sia incompatibile con quella di componente del Consiglio Direttivo e di Sostenitore.

Il Revisore

Controlla l'amministrazione, accerta la regolare tenuta della contabilità e vigila sull'osservanza della legge e dello statuto.

5.2 La formazione del bilancio

La Fondazione tiene sin dalla sua costituzione un bilancio (redatto dal Consiglio Direttivo) formato dallo stato patrimoniale, dal conto economico e dalla nota integrativa, oltre che dalla relazione accompagnatoria.

La Fondazione non può distribuire, neppure indirettamente, utili e avanzi di gestione nonché fondi, riserve e capitale, salvo che in favore di altre organizzazioni non lucrative di utilità sociale facenti parte della medesima struttura, nei limiti di legge.

5.3 L'assetto finanziario di Gariwo

Il patrimonio della Fondazione è costituito da:

- il fondo di dotazione, costituito dai beni/titoli conferiti in sede della sua istituzione oppure pervenute (o acquistati) successivamente a tale titolo, sia indisponibili sia che possono essere impiegati per le attività istituzionali;
- il fondo patrimoniale di garanzia a copertura di eventuali responsabilità verso terzi;

- il fondo di gestione, composto: (a) dalle rendite e proventi derivanti dal patrimonio e dalle attività della Fondazione; (b) dai beni disponibili della dotazione iniziale e da eventuali donazioni o lasciti testamentari; (c) da eventuali contributi pubblici; (d) dai ricavi delle attività istituzionali; (e) da ogni bene a qualsiasi titolo pervenuto, che non faccia parte del fondo di garanzia.

Attualmente, Gariwo si sostiene prevalentemente grazie alle donazioni di privati, anche di piccola entità (gli “Amici di Gariwo”), e ai proventi della gestione del fondo di dotazione.

6) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del Decreto (articoli 6 e 7) nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, sono:

- (a) **autonomia e indipendenza:** questo requisito impone che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Tale risultato si ottiene garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo della Fondazione, nella fattispecie al Consiglio Direttivo. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello;
- (b) **professionalità:** L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- (c) **onorabilità:** il componente dell'OdV non ha riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal Decreto ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- (d) **continuità d'azione:** a tal fine l'OdV deve: (i) svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; (ii) essere una struttura riferibile all'Ente, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

In riferimento alla composizione dell'OdV, la legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui sopra.

6.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio Direttivo della Fondazione con delibera del [.....2023.....] ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo monocratico, il cui componente possieda sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

All'atto dell'accettazione della carica il componente dell'Organismo di Vigilanza, presa visione del Modello e data la sua formale adesione al Codice Etico, si impegna a svolgere le funzioni attribuite garantendo la necessaria continuità di azione. A tal fine, il componente dell'OdV si impegna a comunicare immediatamente al Consiglio Direttivo qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

L'attuale composizione dell'Organismo di Vigilanza è da considerarsi idoneo a garantire il pieno ed efficace svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal Decreto, anche in ragione delle dimensioni della Fondazione.

6.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio Direttivo;
- rinuncia del componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio Direttivo;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Fondazione in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio Direttivo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio Direttivo. In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio Direttivo nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

6.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, e la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio Direttivo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di conflitti di interesse, inclusi rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Fondazione, tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio Direttivo.

6.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sulla diffusione all'interno della Fondazione della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
2. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;

3. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;

4. individuare e proporre al Consiglio Direttivo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni organizzative;

5. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio Direttivo siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

a) verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura della Fondazione. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nella parte speciale, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Fondazione al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;

b) effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;

c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;

d) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

e) verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;

f) monitorare l'adozione ed effettiva implementazione delle azioni correttive che la Fondazione ha pianificato di porre in essere al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti della Fondazione e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Fondazione con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture della Fondazione e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;

- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Fondazione;
- compiere indagini relativamente a segnalazioni pervenute per verificare l'effettiva violazione del Codice Etico o del Modello.

6.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio Direttivo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali con soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

6.7 Flussi informativi

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, di soggetti esterni) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in:

- informazioni specifiche (obbligatorie) da o verso l'OdV;
- segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del presente Modello (c.d. "whistleblowing").

6.7.1 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando che la responsabilità di adottare ed implementare efficacemente il Modello è del Consiglio Direttivo, l'OdV a sua volta riferisce al Consiglio Direttivo in merito alla sua attuazione e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Consiglio Direttivo:

- all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio Direttivo;
- lo stato di avanzamento del piano delle attività unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- eventuali problematiche connesse alle attività pianificate, laddove rilevanti.

Con cadenza semestrale, l'OdV dovrà inoltre relazionare il Consiglio Direttivo in merito alla propria attività e all'attuazione del Modello.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio Direttivo per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri tra il Consiglio Direttivo e l'OdV devono essere verbalizzati. Copia dei verbali sarà custodita dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare:

- (i) ai responsabili delle funzioni e/o dei processi interessati le proprie valutazioni circa eventuali aspetti suscettibili di miglioramento. In tale caso i responsabili dei processi interessati dovranno coordinarsi con l'OdV per concordare un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento;
- (ii) al Consiglio Direttivo, eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello, al fine di: a) acquisire dal Consiglio Direttivo tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari; b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

6.7.2 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato circa:

- i cambiamenti organizzativi interni alla Fondazione;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- il contenuto delle riunioni del Consiglio Direttivo, tramite copia dei relativi verbali;
- le operazioni significative svolte dalla Fondazione nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- eventi, valutazioni o altri elementi che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Fondazione;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Fondazione o i componenti dei suoi organi;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari attinenti alla violazione del Modello nonché ad eventuali sanzioni irrogate, con le relative motivazioni;
- le relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni previste dal presente paragrafo vengono trasmesse all'Organismo di Vigilanza tramite posta ordinaria o alla casella di posta elettronica dedicata, come qui di seguito meglio precisato: Posta ordinaria: Fondazione Gariwo – Via Boccaccio 47, 20143

Milano all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, apponendo la scritta "riservata all'OdV", in busta chiusa.

Posta elettronica: odv@gariwo.net

A prescindere dal canale utilizzato, l'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi effettua segnalazioni e/o trasmette informazioni all'OdV.

Sono sanzionati i comportamenti finalizzati intenzionalmente a pregiudicare le attività dell'Organismo di Vigilanza. Tutte le segnalazioni e le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza - unitamente all'eventuale documentazione trasmessagli - sono conservate dall'organismo stesso in un archivio ad hoc in formato cartaceo o informatico cui hanno accesso esclusivamente persone debitamente autorizzate da parte dell'OdV con decisione unanime dei suoi componenti e adeguatamente documentata.

6.7.3 Il Whistleblowing

(i) Oggetto e destinatario della segnalazione

Oltre ai flussi informativi previsti dal paragrafo 6.7.1, chiunque venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (dunque, riferite ad uno dei reati presupposto a cui è dedicato il Modello) fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello;
- violazioni del Codice Etico;

può darne segnalazione circostanziata all'OdV secondo le modalità qui di seguito specificate.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (che ha introdotto il comma 2bis dell'art. 6 del Decreto) ha introdotto disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. Whistleblowing).

La Fondazione, in linea con le previsioni delle Linee Guida di Confindustria 2021, ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il destinatario del flusso che regoli, in applicazione della citata Legge, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

I dati gestiti tramite il canale "Whistleblowing" di cui al presente paragrafo (tra cui l'identità del segnalante e del segnalato), sono trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.lgs. 196/2003 – come modificato dal D.lgs. 101/2018 (GDPR e Codice Privacy), al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

(ii) Modalità e contenuto della segnalazione

La segnalazione può essere:

- nominativa;
- anonima: in questo caso la segnalazione sarà presa in considerazione solo se sufficientemente precisa e circostanziata, cioè tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l'avvio di una indagine.

La Fondazione predilige segnalazioni nominative (dunque sottoscritte dal segnalante) in quanto, in caso di segnalazioni anonime, risulta più difficile eseguire un'indagine esaustiva (laddove fosse necessario raccogliere ulteriori elementi non contemplati nella segnalazione) idonee ad assicurare una tutela adeguata al segnalante e fornire al segnalante eventuali ragguagli circa l'esito delle indagini.

In ogni caso, la segnalazione dovrà contenere le seguenti informazioni:

- la descrizione della violazione ovvero dell'illecito che si presume siano stati commessi;
- il periodo di riferimento;
- le eventuali cause e finalità dell'atto violativo del (e/o dell'illecito contrario al) Modello;
- le persone o le strutture della Fondazione coinvolte;
- ove possibile, l'anomalia emersa in relazione al sistema di controllo interno di Gariwo.

Il segnalante dovrà inoltre esplicitare l'eventuale esistenza di un proprio interesse privato collegato alla segnalazione.

Relativamente alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori correlati alla segnalazione, la Fondazione applica le tutele stabilite dall'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del Decreto anche laddove la segnalazione sia effettuata tramite il canale di segnalazione previsto dal presente paragrafo anziché quello di cui al successivo paragrafo.

(iii) Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV e attività conseguenti

L'Organismo di Vigilanza è l'unico destinatario delle segnalazioni inviate tramite i canali previsti dalla Fondazione in conformità alle norme sul Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, deve:

- effettuare una valutazione preliminare della segnalazione;
- dar corso alle attività di indagine, ove sussistano evidenze sufficienti di una condotta illegittima che giustifichino il loro avvio;
- rispondere al segnalante.

L'Organismo di Vigilanza può comunque affidarsi, laddove lo ritenga utile o necessario in relazione alla complessità degli approfondimenti da svolgere, a professionisti incaricati ad hoc dallo stesso OdV dotati di comprovate competenze di natura penalistica/investigativa. Ciò allo scopo di consentire la conduzione delle indagini e degli approfondimenti conseguenti.

I soggetti coinvolti nella conduzione delle indagini sono responsabili di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo.

L'Organismo di Vigilanza assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Al termine dell'indagine:

- (i) nell'ipotesi di evidenza della commissione di un illecito/una violazione del Modello: l'Organismo di Vigilanza deve predisporre una nota scritta (nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante) che riassume l'iter dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alle presunte violazioni (o in merito alla presunta commissione degli illeciti oggetto della segnalazione). Queste considerazioni vanno riferite immediatamente al Consiglio Direttivo affinché adotti le misure opportune sia di natura organizzativa che disciplinare. Il segnalante che abbia posto in essere – o sia stato coinvolto in – una condotta illegittima non andrà esente da eventuali provvedimenti disciplinari a suo carico per il fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo. In ogni caso, tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento di mitigazione nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare;
- (ii) In relazione alle segnalazioni che risultassero invece non fondate, l'Organismo di Vigilanza, previa redazione di una nota scritta che rimane agli atti interni dell'OdV, riferirà al Consiglio Direttivo nell'ambito della propria relazione periodica, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute e risultate non confermate. Il segnalante, ove non sia rimasto anonimo, deve essere informato relativamente all'esito della segnalazione che ha effettuata all'Organismo di Vigilanza, nel termine di tre mesi dalla segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine indicato, l'OdV dovrà comunque aggiornare il segnalante in merito all'attività in corso.

(iv) Tutela del segnalante

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza e, in caso di segnalazioni anonime, l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela di Gariwo o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

A tal proposito è fatto divieto di commettere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis e 2-ter del Decreto, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del

Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza, dal segnalante e dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

In ogni caso, eventuali misure ritorsive o discriminatorie ed il licenziamento adottate nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono nulle.

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, è onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

(v) Sanzioni disciplinari applicabili

I responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo quanto previsto dal successivo capitolo 7. Parimenti, sarà soggetto alle medesime sanzioni il soggetto che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Laddove il segnalante reputi opportuno beneficiare di una maggior protezione della sua riservatezza può accedere ai canali di segnalazione previsti dal paragrafo 6.7.3 concernente il così detto Whistleblowing.

Relativamente alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori correlati alla segnalazione, la Fondazione applica le tutele stabilite dall'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del Decreto anche laddove la segnalazione sia effettuata tramite il canale di segnalazione previsto dal presente paragrafo anziché quello di cui al successivo paragrafo.

7) IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Principi generali

Gariwo è pienamente consapevole che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle relative procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, l'articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale.

La mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Fondazione e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra il soggetto agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. La sanzione disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità e adeguatezza (deve essere commisurata alla violazione) e rispettare il principio del contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato). Ai fini dell'individuazione della sanzione possono assumere rilevanza circostanze quali:

- La natura e la tipologia della condotta illecita (e/o violativa di una norma interna) da cui ha tratto origine la contestazione;
- Le concrete modalità attuative attraverso cui la condotta contestata è stata realizzata;
- Il contesto fattuale (in termini di circostanze concrete) entro cui si è articolata la condotta contestata;
- La gravità della condotta contestata, non solo sul piano materiale, ma anche in considerazione delle condizioni soggettive dell'autore, ossia del grado della colpa o dell'intensità del dolo;
- L'eventuale violazione di più norme mediante la condotta contestata;
- L'eventuale reiterazione di condotte illecite (e/o violative di una norma interna);
- L'eventuale concorso di altri soggetti nella commissione della condotta contestata.

Il sistema disciplinare viene opportunamente pubblicizzato e reso noto a tutti i Destinatari: ad esempio attraverso l'affissione nei luoghi comuni.

In caso di segnalazione, l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della riservatezza del segnalante e di eventuali soggetti coinvolti, è tenuto ad effettuare con tempestività gli accertamenti dovuti e, ove del caso, ad informare la funzione competente sollecitando l'attivazione del procedimento disciplinare correlato.

A conclusione del procedimento disciplinare, le eventuali sanzioni sono applicate dalla Fondazione nel rispetto della normativa applicabile. Gli esiti di procedimenti disciplinari attinenti a violazioni al Modello della Fondazione sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

7.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del sistema sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo (e dunque non esaustivo), costituisce "Violazione" del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.

7.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

7.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ossia quello per i dipendenti delle Associazioni ed altre organizzazioni del Terzo Settore (di seguito, per brevità, il "CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo, può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, a provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso Gariwo, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL.

E dunque, in conformità al richiamato CCNL applicabile, a titolo esemplificativo:

(1) rimprovero verbale. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che violi una delle procedure previste dal Modello, o adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione;

(2) rimprovero scritto. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione;

(3) multa di importo non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare. Incorre in tale provvedimento il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle

disposizioni impartite dalla Fondazione di gravità superiore a quella prevista per le fattispecie di cui al precedente punto (3);

(4) Sospensione dal lavoro e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni.

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che nel violare le procedure previste dal Modello, o adottando nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Società. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno anche solo potenziale ai beni della Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Fondazione a rischi di sanzioni previste da Decreto;

(5) Licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Incorre in tale provvedimento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e integri un notevole inadempimento dello stesso Modello, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto o che determini la concreta applicazione a carico della Fondazione delle relative misure. Tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione o/o pregiudichi il rapporto fiduciario. Il Sistema Sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio Direttivo.

7.3.2 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti (ove presenti), delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- ove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto fiduciario non consentendo la prosecuzione – nemmeno provvisoria – del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nella sanzione del provvedimento di licenziamento senza preavviso;
- ove la violazione sia di minore entità ma comunque di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, il dirigente incorre nella sanzione del provvedimento di licenziamento con preavviso;
- ove la violazione non leda il rapporto fiduciario, si applicano le stesse sanzioni conservative previste per il personale dipendente in posizione non dirigenziale.

7.4 Componenti del Consiglio Direttivo e dell'Organo di Controllo

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Componenti del Consiglio Direttivo e dell'Organo di Controllo di Gariwo, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio

Direttivo e/o l'Organo di Controllo, i quali, in base alle rispettive competenze ed in conformità ai rispettivi poteri, assumeranno le iniziative più opportune tenendo in considerazione la gravità della violazione.

Ove per gravità la violazione possa pregiudicare il rapporto fiduciario tra la Fondazione e i Componenti del Consiglio Direttivo e l'Organo di Controllo, verrà convocata l'Assemblea dei Partecipanti affinché si possa pronunciare in merito all'eventuale revoca.

7.5 Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di violazione da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di terzi, la Fondazione, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni previste; o (ii) in funzione delle diverse tipologie contrattuali, potrà optare per la risoluzione del rapporto in essere o recedere per giusta causa dal medesimo.

A tal fine, si prevede l'inserimento di apposite clausole nei medesimi contratti che prevedano:

- l'informativa ai terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Gariwo, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i principi etici e a non porre in essere comportamenti che possano determinare la commissione dei Reati Presupposto;
- il diritto per la Fondazione di recedere dal rapporto o risolvere il contratto in caso di inottemperanza a tali obblighi.

8) I PILASTRI DEL DECRETO

8.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001, disciplina la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Per “enti” si intendono le società, di capitali e di persone, ma anche le associazioni, incluse quelle prive di personalità giuridica, ed altresì le fondazioni.

8.2 Le persone soggette

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a carico dell'ente deriva dal compimento di uno o più dei Reati Presupposto nel suo interesse o a suo vantaggio. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale, personale, del soggetto che ha commesso il fatto.

8.3 I Reati Presupposto

Le fattispecie di reato contemplate dal Decreto, e che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/01);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- Reati di falso nummario (art. 25 bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1, D.Lgs. 231/01);
- Reati Societari (art. 25 ter, D.Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D.Lgs. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D.Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies, D.Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D.Lgs. 231/01);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies, D.Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01);

- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/01)
- Reati contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Un elenco esaustivo delle fattispecie dei Reati Presupposto alla data di approvazione di questo Modello è contenuto nell'Allegato 1.

8.4 Le sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni nei confronti degli enti:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie
- (b) sanzioni interdittive
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna

(a) Sanzioni amministrative pecuniarie

Sono disciplinate dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore attribuisce al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento per l'applicazione delle sanzioni. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare 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.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (art. 10 e 11, comma 2, Decreto).

Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato.

L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e la sanzione non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo ovvero • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • 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 ovvero • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • 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 e • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

(b) Sanzioni interdittive

Si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, del Decreto, ossia:

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

Inoltre, 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 altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del Decreto, 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.

Salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 5, del Decreto, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua linea durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14 del Decreto).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Confisca del prezzo o del profitto del reato

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può eventualmente essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) Pubblicazione della sentenza di condanna

Può essere disposta dal Giudice su uno o più giornali, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

8.5 Circostanze esimenti

Il Decreto prevede forme di esonero da responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, l'Ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi: a tal fine è richiesta: (i) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'ente; (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo (la giurisprudenza di riferimento ha chiarito che la condotta fraudolenta "*deve consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, cioè in un vero e proprio disegno criminoso volto ad aggirare i controlli disposti per impedire la commissione del reato-presupposto*" (Cass. Pen. Sez. V, 20/1/2014 n. 4677);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso.

Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile ai sensi del Decreto.

8.6 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del D.Lgs. 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. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato

approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Dette Linee Guida sono state aggiornate nell'anno 2008, nel 2014 e, da ultimo, nel mese di 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 i reati previsti dal Decreto;
- 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 grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

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:

- la previsione di principi etici 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 che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

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, tracciabilità, 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);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Il presente Modello risulta coerente con dette Linee Guida.