



**FONDAZIONE  
PATRIZIO PAOLETTI**  
PER LO SVILUPPO E LA COMUNICAZIONE

## Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

### PARTE GENERALE

---

<b>Rev</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Approvato</b>
	26 09 2017	Prima Revisione	
	24 gennaio 2019	Seconda Revisione	
	17/02/2021	Aggiornamento catalogo reati	

## Sommario

Sommario.....	2
1. Glossario e Definizioni .....	4
2. FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI: attività svolta e governance .....	8
2.1 Il Consiglio di Amministrazione .....	9
2.2 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	9
3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni ...	11
3.1 Responsabilità amministrativa delle società e degli enti .....	11
3.2 Presupposti della responsabilità degli enti e autori del reato.....	11
3.3 I “reati presupposto” .....	12
3.4 Sanzioni .....	14
3.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed esonero dalla responsabilità .....	15
3.6 Le linee guida Confindustria quali basi del modello.....	16
4. Il modello della FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI .....	18
4.1 La costruzione del Modello 231 .....	18
4.2. La predisposizione del Modello .....	18
4.3. Attività Sensibili e Reati rilevanti nell’ambito della Fondazione .....	20
4.4. Attuazione e diffusione del Modello .....	25
4.4.1. I Destinatari del Modello.....	25
4.4.2. Diffusione e formazione.....	26
4.4.3. Aggiornamento e riesame del Modello .....	26
5. L’ Organismo di Vigilanza.....	27
5.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza.....	27
5.2. Funzioni, poteri ed obblighi dell’OdV.....	28
5.3. I meccanismi di segnalazione e reporting .....	29
5.3.1 Disposizioni comuni in materia di segnalazioni.....	30
5.3.2 Reporting dell’OdV verso il vertice aziendale.....	31
5.3.3 Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie .....	32
5.4. Riunioni e verbalizzazione .....	32
6. Il Sistema disciplinare .....	32
6.1. Principi generali .....	32
6.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	33

6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti .....	35
6.4 Sanzioni nei confronti degli Esponenti .....	35
6.5 Collaboratori, Consulenti e Partner .....	36
7. La diffusione del modello e la formazione del personale .....	37
7.1. La comunicazione iniziale .....	37
7.2. La formazione .....	37
7.3. Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner .....	38
7.4. L'aggiornamento del modello.....	38

## **1. Glossario e Definizioni**

“Attività Sensibili”:	Attività nel cui ambito, a seguito dell’individuazione delle “aree a rischio”, è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati.
“cc”	Codice Civile italiano.
“CCNL Applicabile”:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale dipendente della Fondazione (come successivamente modificato, integrato e rinnovato).
“Codice Etico”:	Codice etico adottato dalla Fondazione con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione.
“ C o m p o r t a m e n t i Sanzionabili”:	Comportamenti rilevanti e sanzionabili ai sensi del Modello, come descritti nel presente Modello.
“Consulenti”:	Coloro che rendono in favore della FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI prestazioni d’opera intellettuale sulla base di apposito mandato o di altro rapporto contrattuale di consulenza o collaborazione, senza vincoli di subordinazione.
“cp”:	Codice Penale italiano.
“cpc”:	Codice di Procedura Civile italiano.
“cpp”:	Codice di Procedura Penale italiano.
“ D e c r e t o ” o “ D L G S 231/2001”:	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “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” (come successivamente modificato ed integrato).

“Destinatari”:	Coloro che sono tenuti all’osservanza delle regole contenute nel Modello e che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Fondazione; i Dipendenti (Dirigenti e non) - anche assunti successivamente all’adozione/aggiornamento del Modello - nonché coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Fondazione, operano su mandato o per conto della medesima.
“Dipendenti”:	Tutti i dipendenti della Fondazione in forza di un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla qualifica e dall’inquadramento.
“DLGS 196/2003”:	Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 <i>“Codice in materia di protezione dei dati personali”</i> (come successivamente modificato ed integrato).
“DLGS 152/2006”:	Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 recante la disciplina in materia ambientale, c.d. <i>Codice dell’Ambiente</i> (come successivamente modificato ed integrato).
“DLGS 81/2008”:	Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
“L. 633/1941”	Legge 22 aprile 1941, n. 633 in materia di protezione del diritto d’autore e diritti connessi al suo esercizio.
“Linee Guida Confindustria”:	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLGS 231/2001, approvate da Confindustria.
“Modello”:	Modello di organizzazione, gestione e controllo della FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI predisposto, approvato ed attuato conformemente alle previsioni di cui al DLGS 231/2001.
“Modello 231”:	Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al DLGSgs 231/2001.

“Organi Sociali”:	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Fondazione.
“Organismo di Vigilanza” o “OdV”:	Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi del DLGS 231/2001.
“PA”:	Comprende il complesso degli enti e degli uffici che svolgono l’attività amministrativa pubblica. Nell’ambito del presente Modello rileva, in particolare, la figura del Pubblico Ufficiale e dell’Incaricato di Pubblico Servizio, la cui nozione è contenuta negli artt. 357 e 358 cpc, in base ai quali rivestono tale funzione tutti coloro che, legati o meno da un rapporto di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico.
“Partners”:	Ad esclusione dei Consulenti, tutte le controparti contrattuali della Fondazione, quali fornitori, clienti, agenti, siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la Fondazione addivenga ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata (e.g. acquisto e cessione di beni e servizi), ove destinati a cooperare nell’ambito delle Attività Sensibili.
“Reati”:	Reati cui si applica la disciplina prevista dal DLGS 231/2001.
“RSPP”:	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del DLGS 81/2008.
“Sistema Disciplinare”	Complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l’inosservanza delle misure previste nel Modello.
“Soggetti Apicali”:	Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.
“Soggetti Sottoposti”:	Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
“Statuto dei Lavoratori”:	Legge 20 maggio 1970, n. 300 (come successivamente modificata ed integrata).

## 2. FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI: attività svolta e governance

La Fondazione Patrizio Paoletti è un ente morale *no-profit* avente sede legale in Roma, Via Nazionale, 230 (di seguito la Fondazione), non ha finalità di lucro e la sua Mission è la ricerca in campo neuroscientifico, psico-pedagogico, formativo e sociale. La Fondazione studia come l'uomo cresce, impara, si emoziona, migliora, per promuovere la consapevolezza attraverso l'educazione, intesa anzitutto come auto-educazione.

Tramite i progetti educativi, la Fondazione opera affinché ogni adulto diventi più consapevole delle proprie risorse, del proprio ruolo e della propria responsabilità verso gli altri, perché ogni bambino, in ogni parte del mondo, trovi le giuste condizioni per esprimere pienamente il suo potenziale.

La Fondazione è attiva nei campi della ricerca, dell'educazione, della didattica, della promozione del benessere sociale e i diritti dell'infanzia ed è principalmente impegnata nell'individuazione di nuovi modelli di conoscenza che sostengano l'uomo nel proprio percorso di sviluppo e crescita in un'ottica di *life long learning e life wide education*.

La missione della Fondazione è sviluppare programmi educativi a base scientifica utili a porre le nuove generazioni in condizione di fronteggiare con successo il cambiamento.

Attraverso i suoi progetti, promuove la salute globale intesa come stato di benessere fisico, emotivo, mentale e sociale e rende la scuola un efficace strumento per il miglioramento della qualità della vita.

La Fondazione è, in particolare:

- i. iscritta nel Registro Nazionale delle Persone Giuridiche della Prefettura di Roma,
- ii. iscritta all'Anagrafe Nazionale delle Ricerche presso il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR);
- iii. accreditata e qualificata per la formazione del personale della scuola italiana con decreto ministeriale (MIUR);
- iv. certificata ISO 9001 per la progettazione ed erogazione di percorsi di formazione continua e professionale in ambito educativo, pedagogico, relazionale e scolastico.

La Fondazione opera in un quadro di riferimento sia nazionale che internazionale, le cui linee operative sono definite, *inter alia*, da Unesco, Organizzazione Mondiale della Sanità e Unione Europea.

La Fondazione è rappresentata legalmente dal Presidente che presiede il Consiglio di Amministrazione<sup>1</sup>.

La Fondazione e i suoi organi conformano la loro attività ai principi di corretta gestione associativa nonché a quelli stabiliti dal presente Modello, dal Codice Etico e da ogni norma o provvedimento di legge applicabile.

Tale sistema di governo è orientato:

---

<sup>1</sup> Presidente *pro tempore* salvo diversa previsione di legge e/o statuto. È ammessa la sostituzione e/o controllo e/o verifica dell'operato dello stesso ad opera del Consigliere pro tempore o ad altro soggetto espressamente delegato, anche al fine di integrare il principio della segregazione delle funzioni.

- al perseguimento degli obiettivi statutari della Fondazione;
- alla qualità del servizio ai soggetti che beneficiano dei servizi della Fondazione;
- alla trasparenza nei confronti del mercato;
- alla correttezza e lealtà nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori e, in generale, in ogni rapporto.

## 2.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere e il dovere di dirigere la Fondazione, perseguendo gli obiettivi statutari della stessa, tutelando gli stakeholder come di volta in volta opportuno; a tal fine assume tutte le decisioni necessarie o utili per attuare l'oggetto della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi di statuto, detiene tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esercitando il generale potere di indirizzo e di controllo sull'attività della Fondazione e sull'esercizio dell'attività. A titolo esemplificativo, salve diverse previsioni dello statuto così come *medio tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione:

- a) esamina ed approva i piani strategici, industriali e finanziari della Fondazione;
- b) valuta ed approva il *budget* annuale della Fondazione;
- c) esamina ed approva le operazioni – compresi gli investimenti e i disinvestimenti – che, per loro natura, rilievo strategico, entità o impegni che possono comportare, abbiano incidenza notevole sull'attività della Fondazione;
- d) verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo generale della Fondazione;
- e) redige ed adotta le regole di *governance* della Fondazione;
- f) esercita gli altri poteri ad esso attribuiti dalla legge e dallo Statuto.

Gli Amministratori, fermi tutti gli obblighi e i doveri previsti dalla legge e dallo statuto *medio tempore* applicabili, apportano alla Fondazione le specifiche professionalità di cui sono dotati; conoscono i compiti e le responsabilità della carica; dedicano ad essa il tempo necessario; deliberano in modo informato; mantengono riservate le informazioni acquisite in ragione dell'ufficio ricoperto.

A comporre il Consiglio di Amministrazione sono chiamati soggetti che per specifiche competenze sono in grado di contribuire all'assunzione di deliberazioni valutate in ogni loro aspetto e pienamente motivate.

## 2.2 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, salve diverse previsioni dello statuto così come *medio tempore* vigente, a titolo esemplificativo:

- a) convoca le riunioni del Consiglio di Amministrazione, ne definisce l'ordine del giorno e, in preparazione delle riunioni, trasmette ai Consiglieri, con la necessaria

tempestività tenuto conto delle circostanze del caso, la documentazione idonea a permettere un'informata partecipazione ai lavori dell'organo collegiale;

- b) regola lo svolgimento delle riunioni e delle votazioni;
- c) cura la verbalizzazione delle riunioni;
- d) assicura adeguati flussi informativi fra il *management* ed il Consiglio di Amministrazione e, in particolare, si adopera al fine di garantire la completezza delle informazioni sulla base delle quali vengono assunte le deliberazioni e sono esercitati dal Consiglio i poteri di direzione, di indirizzo e di controllo dell'attività della Fondazione;
- e) provvede a che il Consiglio sia regolarmente informato sui fatti di maggior rilievo intervenuti e anche sull'andamento generale della Fondazione;
- f) esercita gli altri poteri ad esso attribuiti dalla legge e dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce periodicamente in base alle previsioni della legge e dello statuto *medio tempore* applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire a uno o più suoi componenti deleghe, determinandone l'oggetto e i limiti, e può in ogni momento revocarle. In tal caso viene istituito il ruolo specifico del Consigliere Delegato che opera in relazione ai poteri conferitigli.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire a suoi componenti particolari incarichi, definendone oggetto, limiti e durata.

### 3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni

#### 3.1 Responsabilità amministrativa delle società e degli enti

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, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300") ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità amministrativa degli enti e delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva aderito.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Si tratta di una forma di responsabilità dell'ente scaturente da una "colpa da organizzazione" che si aggiunge a quella propria della persona fisica, autore del reato.

Si tratta di una novità di grande rilievo, giacché, sino all'entrata in vigore del Decreto, l'interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati Reati (come di seguito definiti), salvo che per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolubilità (artt. 196 e 197 cp). L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità "amministrativa", invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati Reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell'illecito penalmente rilevante - che "impersonano" l'ente o che operano comunque nell'interesse di quest'ultimo.

Il Decreto prevede a carico degli Enti: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

#### 3.2 Presupposti della responsabilità degli enti e autori del reato

Le fattispecie di reato di cui l'ente può essere chiamato a rispondere sono esclusivamente quelle indicate dal DLGS 231/2001, i cosiddetti "*reati presupposto*" (i "**Reati**"). L'ente è responsabile per i Reati che siano stati commessi da soggetti legati all'ente da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare, il DLGS 231/2001 fa riferimento a coloro:

- v. 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 ai soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (*i.e.* soggetti in posizione cosiddetta "apicale", i "**Soggetti Apicali**");

- vi. che risultino sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti *sub* (i) (*i.e.* soggetti sottoposti all'altrui direzione, i "**Soggetti Sottoposti**").

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità per gli illeciti amministrativi di cui al DLGS 231/2001 è che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai menzionati soggetti "*nell'interesse o a vantaggio della società*".

Secondo la Relazione ministeriale di accompagnamento al DLGS 231/2001, la nozione di "*interesse*" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato (valutazione *ex ante*), mentre il "*vantaggio*" fa riferimento all'oggettiva acquisizione da parte dell'ente di un vantaggio o di un risultato favorevole (valutazione *ex post*). Pertanto, pur in assenza di un vantaggio, potrebbe comunque connotarsi una responsabilità dell'ente in presenza di un interesse proprio del medesimo; per contro, tale responsabilità è esclusa nei casi in cui l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente, disciplinata dal Decreto, si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica che abbia materialmente realizzato il fatto costituente Reato, la quale, dunque, sarà perseguita conformemente alle norme di diritto penale.

La responsabilità dell'ente, dunque, permane anche nel caso in cui la persona fisica non sia stata identificata (a causa, ad esempio, della complessità organizzativa dell'ente), o non sia punibile, o il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (quali ad esempio, la morte del reo prima della condanna, la prescrizione, la remissione della querela).

È bene precisare che i criteri d'imputazione della responsabilità dell'ente assumono connotazione diversa in base all'autore del reato, secondo la seguente suddivisione:

- qualora il reato sia commesso da un Soggetto Apicale, si presume che l'illecito sia imputabile ad un deficit organizzativo dell'ente (presunzione di colpevolezza), nel qual caso l'onere della prova sarà a carico dell'ente, il quale, sarà tenuto altresì a dimostrare:
  - (i) di aver affidato ad un apposito organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento;
  - (ii) che gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
  - (iii) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza;
- qualora il reato sia commesso da un Soggetto Sottoposto, la responsabilità dell'ente viene ricondotta all'inadempimento degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di Soggetti Apicali e l'onere della prova spetterà all'accusa (conformemente alla disciplina dell'onere della prova normalmente applicabile). In tal caso, dunque, la strategia difensiva dell'ente appare, almeno in astratto, meno gravosa rispetto al caso che precede.

### 3.3 I "reati presupposto"

Come anticipato, le fattispecie di reato di cui l'ente può essere chiamato a rispondere sono esclusivamente quelle indicate dal DLGS 231/2001 (c.d. "*reati presupposto*"). Alla data di stesura del modello di organizzazione gestione e controllo relativo alla Fondazione, i Reati possono essere, per comodità espositiva, raggruppati e sintetizzati, come segue:

**(a) Reati in danno della Pubblica Amministrazione ("PA") (art. 24 Decreto):**

- (b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto):**
- (c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto):**
- (d) Reati nei rapporti con la PA (art. 25 del Decreto):**
- (e) Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto):**
- (f) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto):**
- (g) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25**
- (h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto):**
- (i) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto):**
- (j) Abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto):**
- (k) Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto):**
- (l) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto):**
- (m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):**
- (n) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto):**
- (o) Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto):**
- (p) Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25 duodecies del Decreto):**
- (q) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):**
- (r) Reati di Xenofobia e Razzismo (art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001) di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654**
- (s) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla L. n.39/2019)**
- (t) Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)**
- (u) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)**

Il DLGS 231/2001 estende la responsabilità amministrativa dell'ente anche alle ipotesi del reato tentato, altresì disciplinando anche i casi in cui la fattispecie criminosa si realizzi nelle sole forme del tentativo; in particolare, è stabilito che le sanzioni pecuniarie e

interdittive siano ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei Reati di cui al Decreto e che l'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto è allegato al presente Modello (**Allegato 6 Elenco reati**).

### 3.4 Sanzioni

Il sistema sanzionatorio introdotto dal DLGS 231/2001 contempla le seguenti tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- (i) sanzioni pecuniarie;
- (ii) sanzioni interdittive;
- (iii) confisca,
- (iv) pubblicazione della sentenza.

Nel caso in cui il giudice accerti la responsabilità dell'ente, il DLGS 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio "binario", in forza del quale saranno sempre comminate le sanzioni pecuniarie (applicate per quote e commisurate tenendo conto, *inter alia*, della gravità del fatto, della capacità patrimoniale e del grado di responsabilità dell'ente), di natura afflittiva, più che risarcitoria, unitamente, solamente in presenza di determinate condizioni, alle sanzioni interdittive, che, con il sequestro preventivo e il sequestro conservativo, si inseriscono nella più ampia gamma delle misure cautelari.

La sanzione pecuniaria viene dunque regolarmente applicata allo scopo di punire l'illecito commesso; del relativo pagamento, in deroga alla disciplina comune, ne risponderà soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il suo fondo comune (i soci illimitatamente responsabili potrebbero, tuttavia, subire diverse conseguenze economiche, quali la confisca del profitto o l'obbligo del risarcimento del danno).

Per motivi di trasparenza e commisurazione della sanzione alla tipologia di ente, mentre il numero delle quote viene determinato in riferimento alla gravità oggettiva e soggettiva dell'illecito, il valore economico di ciascuna quota (di importo variabile) viene stabilito dal Giudice sulla base della capacità economica dell'ente. In base al Decreto, dunque, il Giudice: (i) determina il numero di quote della sanzione (non inferiori a cento e non superiori a mille), in base alla gravità oggettiva e soggettiva del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; (ii) determina il valore di ciascuna quota (che va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549 , per le ipotesi più gravi) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da garantire l'efficacia della sanzione; (iii) determina l'ammontare della sanzione moltiplicando il numero delle quote per il valore unitario.

Le sanzioni interdittive, che di fatto costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo, come anticipato, sono dunque irrogate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie per le ipotesi più gravi e solo con riferimento ai Reati per i quali sono espressamente previste; di carattere per lo più temporaneo (da 3 mesi a 12 anni), sono applicabili anche in via

cautelare. Affinché possano essere irrogate, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- i. L'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- ii. reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive comprendono:

- (a) L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- (c) il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- (d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Per talune ipotesi di recidiva, il Decreto prevede, tuttavia, la possibilità che l'interdizione sia applicata in via definitiva. Le sanzioni interdittive incidono sul soggetto, limitandone l'attività o l'accesso a determinate risorse economiche. Le misure del sequestro preventivo e del sequestro conservativo, per contro, incidono sul patrimonio per evitare la dispersione dello stesso in funzione delle sanzioni pecuniarie, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario; in entrambi i casi, tuttavia, l'esigenza è di paralizzare o ridurre l'attività dell'ente quando la prosecuzione dell'attività stessa potrebbe aggravare o protrarre le conseguenze del Reato o agevolare la commissione di altri Reati.

Accanto alle sanzioni pecuniarie e interdittive, il DLGS 231/2001 prevede, come sopra menzionato, anche la confisca del prezzo o del profitto del reato, volta a privare l'ente del beneficio economico ricevuto in seguito alla commissione del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna, misura idonea ad arrecare grave nocimento all'immagine e alla reputazione dell'ente.

### 3.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed esonero dalla responsabilità

Il DLGS 231/2001 contempla forme di esonero (esimente) dalla responsabilità in esame.

**L'ente non sarà ritenuto responsabile dei Reati compiuti da Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti qualora dimostri di aver adottato - ed efficacemente attuato - prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, secondo la natura, la dimensione e il tipo di attività dell'ente (il "Modello 231").**

Per quanto attiene al contenuto del Modello 231, esso deve:

- (a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- (b) prevedere specifiche procedure utili a prevenire la commissione dei Reati;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati;

- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Da un punto di vista strettamente giuridico la predisposizione ed attuazione del Modello 231 è prevista formalmente come facoltà e non come obbligo a carico dell'ente, il quale, dunque, non potrebbe, per il solo fatto di non averlo adottato, essere sanzionato; ciò nonostante, l'adozione del Modello 231, è divenuta, di fatto, una necessità anche per aziende che prima si ritenevano non direttamente interessate stante il rapido e continuo aumento dei c.d. *"reati presupposti"*; vero è che la mancata adozione del modello *de quo* espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti commessi dai Soggetti Apicali e/o dai Soggetti Sottoposti, privandolo della possibilità di avvalersi del meccanismo di esonero dalla responsabilità di cui al medesimo Decreto.

Il compito di vigilare sull'efficacia e l'adeguatezza dei Modelli 231, nonché di valutarne i necessari aggiornamenti è affidato, ai sensi del DLGS 231/2001, ad un apposito organismo di vigilanza (l'**"Organismo di Vigilanza"** o **"OdV"**).

### 3.6 Le linee guida Confindustria quali basi del modello

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

La FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI, nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida di Confindustria edizione marzo 2014

Tra le novità previste dal recente aggiornamento, viene ribadita nell'intero documento di nuova emanazione l'esplicita necessità che i modelli organizzativi siano tenuti costantemente aggiornati. L'aggiornamento deve seguire sia le modifiche normative, sia le eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Ciò consente una maggiore efficacia nella prevenzione del reato, nonché una maggiore capacità esimente della responsabilità dell'ente.

In considerazione della naturale complessità degli enti, un processo il cui monitoraggio è fondamentale anche ai fini dell'esenzione dalla responsabilità ex Decreto 231, è quello della ripartizione degli incarichi di gestione dell'impresa fra più soggetti, delegando poteri e funzioni a persone diverse dagli originari titolari, diviene, pertanto, di primaria importanza l'individuazione chiara e univoca "dei profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato", delineando con precisione i confini dei poteri ad essi conferiti e disponendo l'applicazione di sanzioni in caso di loro violazione. A tal proposito le Linee Guida sottolineano la necessità che il sistema di deleghe venga documentato in modo da poter essere ricostruito a posteriori, e che l'attribuzione delle deleghe e procure debba ispirarsi ai seguenti principi:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;

- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Fondazione.

## 4. Il modello della FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI

### 4.1 La costruzione del Modello 231

La Fondazione, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità morale, nonché consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza nella conduzione di ogni attività aziendale - ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione del Modello 231, in conformità alle prescrizioni di cui al Decreto (il "**Modello**").

La predisposizione e l'adozione del Modello rispondono all'esigenza di una revisione critica delle norme e degli strumenti di *governance* già proprie dell'organizzazione della Fondazione, cogliendo nel contempo l'occasione per razionalizzare l'attività svolta (inventario delle aree delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili), e sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, rilevante ai fini della prevenzione "attiva" dei Reati.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto medesimo ed ispirate ai principi cardine e alle regole sostanziali di cui in particolare:

- (a) alle Linee Guida Confindustria;
- (b) al Codice Etico (**Allegato 2**), che è parte integrante del Modello ed è volto ad esprimere quei principi di deontologia aziendale che la Fondazione riconosce come propri e dei quali chiede l'osservanza da parte degli Organi Sociali, dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti, dei Dipendenti, dei Consulenti e dei Partners.

La Fondazione ha, inoltre, tenuto conto dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina, nonché della prassi degli Enti italiani di settore in ordine al Modello 231; la Fondazione, ha altresì considerato le regole di *corporate governance* aziendali, il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di comunicazione interno, le procedure di comunicazione ai Dipendenti e la formazione degli stessi.

### 4.2. La predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello si è snodata attraverso diverse fasi, che possono sintetizzarsi e suddividersi come di seguito:

- (a) Identificazione dei rischi potenziali e delle attività sensibili ("**Attività Sensibili**");
- (b) valutazione, costruzione e adeguamento del sistema di controllo preventivo;
- (c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- (d) previsione di obblighi di informazione vis-à-vis l'Organismo di Vigilanza;
- (e) introduzione di un sistema disciplinare interno atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure di cui al Modello;
- (f) predisposizione del Modello.

Nello specifico:

- (a) Identificazione dei rischi potenziali e delle Attività Sensibili: l'individuazione delle Attività Sensibili, ossia delle principali attività ove è potenzialmente presente il rischio della commissione dei Reati, è il risultato dell'analisi preliminarmente condotta mediante un processo di mappatura delle aree di rischio, attraverso l'identificazione, in particolare, delle aree di attività della Fondazione, lo studio dell'organigramma e della potenziale modalità operativa dell'illecito, altresì mediante l'utilizzo di appositi formulari indirizzati ai soggetti responsabili delle diverse aree di settore e mediante lo svolgimento di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale. Per "rischio" deve intendersi quella variabile all'interno dei processi aziendali che potrebbe compromettere l'implementazione dei principi e degli obiettivi di cui al D.Lgs. 231/2001.
- (b) Valutazione, costruzione e adeguamento del sistema di controllo preventivo: si è proceduto poi ad analizzare il sistema dei controlli preventivi, in termini di procedure esistenti e prassi operative a presidio delle Attività Sensibili individuate nella fase precedente, al fine di esprimere il giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione dei rischi di reato. Sono state quindi valutate le azioni da intraprendere al fine di porre in essere un sistema di controllo preventivo essenziale per la predisposizione del Modello conformemente a quanto previsto dal DLGS 231/2001 (c.d. protocolli).
- (c) Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati: la Fondazione, intende impedire la commissione dei Reati anche attraverso un puntuale controllo delle risorse finanziarie, ad esempio riconoscendo all'OdV le necessarie disponibilità finanziarie al fine di effettuare audit e controlli.
- (d) Previsione di obblighi di informazione vis-à-vis l'Organismo di Vigilanza: in particolare, implementando un sistema di reporting da parte dell'OdV in favore del Consiglio di Amministrazione della Fondazione e da parte dei Destinatari nei confronti dell'OdV, come di seguito descritto.
- (e) Introduzione di un sistema disciplinare interno atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure di cui al Modello: la Fondazione ha introdotto un sistema sanzionatorio, il quale, individuando i comportamenti sanzionabili, delinea le misure che saranno poste in essere in caso di violazioni del Modello (il "**Sistema Disciplinare**").
- (f) Redazione del Modello: le analisi e le attività di cui sopra, hanno consentito di redigere il presente Modello, il quale, per semplicità di lettura, di diffusione e implementazione, è strutturato come segue:
- "**Parte Generale**", che partendo dall'esame del contenuto del Decreto, si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone funzioni e finalità, individuando l'Organismo di Vigilanza, istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema

disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello. Al riguardo, per facilità di lettura, la disciplina relativa all'Organismo di Vigilanza e al Sistema Disciplinare saranno trattate, nel prosieguo, in specifici paragrafi.

- **“Parte Speciale”**: che si propone, tenuto conto dell'attività svolta dalla FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI, identificate le aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati sanzionati dal D.LGS 231/2001, di disciplinare concretamente le condotte degli Organi Sociali, dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti, dei Dipendenti, Consulenti e Partners, al fine di prevenire la commissione delle fattispecie criminose, mediante l'elaborazione di distinte regole di condotta, protocolli e procedure, operanti all'interno delle differenti aree a rischio individuate in ragione delle categorie di reato previste dal Decreto. Il Modello, infatti, essendo adottato tramite delibera del vertice aziendale (nel caso: il Consiglio di Amministrazione) stabilisce quale debbano essere i controlli a presidio delle aree a rischio.
- **“Allegati”**:
  - Allegato 1 - Organigramma.
  - Allegato 2 - Codice Etico.
  - Allegato 3 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
  - Allegato 4 – Protocolli Specifici
  - Allegato 5 Procedura di whistleblowing
  - Allegato 6 – Catalogo dei Reati.
  - Allegato 7 – Risk Assessment

#### 4.3. Attività Sensibili e Reati rilevanti nell'ambito della Fondazione

L'individuazione delle Attività Sensibili, in linea con i principi e le previsioni di cui al Decreto, è stato il frutto di un processo di analisi che ha avuto ad oggetto con riferimento alla Fondazione, *inter alia*:

- La struttura organizzativa;
- l'organigramma e i processi di gestione e comunicazione interni;
- l'oggetto sociale perseguito;
- il sistema di amministrazione e controllo adottato;
- i protocolli e le procedure in essere.

È bene precisare che nell'individuazione delle Attività Sensibili tutte le fattispecie criminose di cui al DLGS 231/2001 sono state prese in considerazione nel preciso intento di valutare il rischio che potessero essere poste in essere. Nel suddetto processo di identificazione, la Fondazione ha altresì tenuto conto dello specifico settore di operatività,

contestualizzando così le fattispecie di reato più comunemente ivi commesse. A conclusione di tale analisi, mappate le Attività Sensibili, sono stati individuati:

- (i) i Reati solo astrattamente configurabili nell'ambito della realtà della Fondazione;
- (ii) i Reati configurabili nell'ambito della realtà della Fondazione.

L'attività di aggiornamento delle Aree Sensibili è di responsabilità del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV.

**Di seguito alcune delle categorie di Reato solo astrattamente configurabili nell'ambito della realtà della Fondazione.**

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto):
  - Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del Decreto Legislativo 286/1998 (art. 416, comma 6 cp);
  - traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis cp);
  - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cp);
  - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
  - termini di durata massima delle indagini preliminari - illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5), cpp).
- Tutta la categoria "Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo" (art. 25 bis del Decreto).
- Tutta la categoria dei "Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" (art. 25 quater del Decreto).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto).
- "Reati contro la personalità individuale" (art. 25 quinquies del Decreto):
  - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 cp);
  - prostituzione minorile (art. 600 bis cp);
  - pornografia minorile (art. 600 ter cp);
  - detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater cp);
  - pornografia virtuale (art. 600 quater 1 cp);
  - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile ( art. 600 quinquies cp);

- tratta di persone (art. 601 cp);
  - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cp);
  - adescamento di minori (art. 609 *undecies*).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941);
  - fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art.171 octies, L. 633/1941).
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto):
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis cp);
  - disastro ambientale (art. 452 quater cp);
  - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies cp);
  - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452 sexies cp);
  - circostanze aggravanti (art. 452 octies cp);
  - falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cp);
  - uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis cp);
  - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis cp);
  - importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette in violazione degli art. 1, commi 1 e 2, art.2, commi 1, 2, art.3 bis, comma 1, art. 6, comma 4 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;
  - regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro Commercio;
  - inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (articolo 8 commi 1 e 2, art. 9 commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202);
  - misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 Legge 28 dicembre 1993, n. 549).
  - reati di cui al DLGS 152/2006:
    - Scarico idrico in assenza di autorizzazioni o con autorizzazione scaduta o sospesa per sostanze pericolose (art. 137 comma 2).
    - Scarico in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137 comma 3).
    - Scarico in violazione dei limiti tabellari (art. 137 comma 5, I periodo).

- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per sostanze pericolose (articolo 137 comma 5 II periodo).
  - Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (articolo 137 comma 11).
  - Scarico in acque marine da parte di navi (articolo 137 comma 13).
  - Deposito rifiuti sanitari pericolosi (articolo 256 comma 6).
  - Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti (articolo 257 comma 1 e 2).
  - Spedizione illecita di rifiuti (articolo 259 comma 1).
  - Superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5);
  - gestione abusiva di rifiuti (art. 256 comma 1);
  - realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256 comma 3);
  - Miscelazione di rifiuti (art. 256 comma 5);
  - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4);
  - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2);
  - false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso, omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto dei rifiuti (art. 260 bis).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla L. n.39/2019)
- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
  - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).
- Contrabbando aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 Art. 25- sexiesdecies
- Di seguito un breve excursus delle categorie di Reato per cui vi potrebbe essere il rischio di concretizzazione nell'ambito della Fondazione. Tuttavia, al di là della probabilità di realizzazione delle fattispecie criminose qui descritte, permane la costante esigenza di monitorare, verificare e aggiornare tutte le Attività Sensibili.**
- Tutta la categoria "Reati in danno della PA" (art. 24 del Decreto).
- Tutta la categoria "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" (art. 24 bis del Decreto).
- "Delitti di criminalità organizzata" (art. 24 ter del Decreto):
- Associazione per delinquere (art. 416 cp);

- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp).
- Tutta la categoria “Reati nei rapporti con la PA” (art. 25 del Decreto).
- Tutta la categoria “Reati societari” (art. 25 ter del Decreto).
- Tutta la categoria “Reati contro l'industria e il commercio” (art. 25 bis 1 del Decreto).
- “Reati contro la personalità individuale” (art. 25 quinquies del Decreto):
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp).
- Tutta la categoria “Reati di abuso di mercato” (art. 25 sexies del Decreto).
- Tutta la categoria “Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro” (art. 25 septies del Decreto).
- Tutta la categoria “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” (art. 25 octies del Decreto).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):
  - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) bis, L. 633/1941);
  - reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941);
  - abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, estrazione o reimpiego della banca dati, distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, commi 1 e 2, L. 633/1941);
  - abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto

d'autore, o parte di essa (art. 171 ter, L. 633/1941).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto).
- Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25 duodecies del Decreto).
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):
  - Favoreggiamento personale (art 378 cp);
  - associazione per delinquere (art. 416 cp)<sup>2</sup>;
  - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp)<sup>3</sup>;
- Reati di Xenofobia e Razzismo (art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001) di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.
- Tutti i reati tributari.

I Reati sopra elencati e le relative Attività Sensibili saranno oggetto di apposita disamina nella Parte Speciale del presente Modello.

#### 4.4. Attuazione e diffusione del Modello

##### 4.4.1.1 Destinatari del Modello.

Al fine di garantirne un'efficace attuazione, la Fondazione dà ampia diffusione, all'interno e all'esterno della medesima, dei principi e dei contenuti del Modello, affinché ciascun destinatario ne abbia una corretta conoscenza. L'OdV monitora le iniziative per la divulgazione del Modello, nonché per la comunicazione e la formazione.

In particolare, sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza perseguiti dal Modello, che delle relative modalità di attuazione, i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, della cui condotta la Fondazione potrebbe essere ritenuta responsabile ai sensi del Decreto. Considerata la struttura della FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI, il Modello si rivolge altresì, in senso più ampio, a ciascuno dei componenti degli Organi Sociali (i.e. il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ivi inclusi i singoli Amministratori e Sindaci) e a tutti i Dipendenti.

Inoltre, alla luce della funzione e del fine del Modello, lo stesso è altresì rivolto a quanti partecipino, direttamente e/o indirettamente, con attività, funzioni, ruoli e competenze diverse, al conseguimento degli scopi e degli obiettivi della Fondazione e dunque, a tutti i Consulenti e ai Partners.

I soggetti sopra richiamati, ossia, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Consulenti e i Partners (i "**Destinatari**"), quali Destinatari del Modello, sono tenuti ad osservarne compiutamente e con la massima cura e diligenza i contenuti, conformando la propria condotta a quanto ivi previsto e richiamato.

---

<sup>2</sup> Già inclusi nella categoria "Reati di criminalità organizzata".

<sup>3</sup> Già inclusi nella categoria "Reati di criminalità organizzata"

#### **4.4.2. Diffusione e formazione.**

La Fondazione garantisce la diffusione del Modello nonché corsi di formazione e informazione a partecipazione obbligatoria che illustrino il contesto normativo di riferimento unitamente alle caratteristiche del Modello.

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente degli Organi Sociali e a ciascun Dipendente i quali saranno tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del medesimo. La dichiarazione viene archiviata e conservata dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, il Modello è esposto nella sede della Fondazione e caricato sul sito web della Fondazione, così che sia fruibile a chiunque vi acceda.

Il Modello è altresì divulgato ai Partners e ai Consulenti al fine di renderli consapevoli dei principi e delle regole di cui la Modello e del Codice Etico cui tali soggetti dovranno aderire mediante la sottoscrizione di apposite clausole inserite nei diversi contratti.

La Fondazione avrà cura di predisporre corsi di formazione di natura e struttura specifica in base alla tipologia di Destinatari di volta in volta interessata, rilevando, al riguardo, il grado di formazione che dovrà essere raggiunto, l'attività svolta all'interno della Fondazione e il grado di responsabilità connesso alla funzione e ruolo ricoperto. Al riguardo, saranno previsti controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione al fine di garantirne l'adeguatezza ed efficacia.

#### **4.4.3. Aggiornamento e riesame del Modello**

Considerando la funzione, nonché le modalità di costruzione del Modello, si comprende come lo stesso possa, e qualora ve ne siano i presupposti debba, essere oggetto di integrazioni e/o modifiche.

Gli interventi di aggiornamento del Modello saranno realizzati in occasione di:

- a) Modifiche normative rilevanti;
- b) significative violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- c) significative modifiche della struttura organizzativa e/o dell'attività della Fondazione.

L'aggiornamento del Modello è di competenza propositiva dell'Organismo di Vigilanza, ma compete al Consiglio di Amministrazione (cui per legge spetta l'approvazione del Modello, oltre che la relativa attuazione) che dovrà deliberare sulle eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso e approvarne gli aggiornamenti e le integrazioni di volta in volta necessari.

Il Modello dovrà comunque essere oggetto di revisione annuale, al fine di garantirne la costante corrispondenza con la realtà aziendale e con i protocolli utilizzati.

## 5. L' Organismo di Vigilanza

### 5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il DLGS 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'efficacia e l'adeguatezza del Modello 231, nonché di verificarne l'aggiornamento, sia affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, caratterizzato da autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Caratteristiche dell'OdV nel dettaglio:

- Autonomia e indipendenza: conseguita separando dovutamente i "controllori" dai "controllati", ovvero sottraendo l'OdV alla gerarchia aziendale, nonché, in principio, non consentendo che i membri dell'OdV svolgano funzioni operative.
- Professionalità: i singoli membri dell'OdV dovranno avere le competenze necessarie per l'efficace svolgimento dei compiti affidati.
- Continuità di azione: l'OdV dovrà svolgere la propria attività in via esclusiva.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono: a) l'inserimento dell'OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo un'attività di riporto al massimo vertice aziendale (ad es. il Presidente operativo e/o l'Amministratore Delegato), ma anche al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale; b) l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative - ne condizionerebbero l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni dell'OdV, ossia quelle tecniche proprie di chi svolge attività di ispezione e consulenza. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- *in via preventiva*, per suggerire eventuali modifiche del Modello, ove necessarie od opportune per renderlo più rispondente alle esigenze di prevenzione di Reati;
- *in via continuativa*, per verificare che i comportamenti quotidiani in seno all'ente rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un Reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza, essenziale per lo svolgimento del proprio compito, i componenti dell'Organismo di Vigilanza fin dalla nomina:

- *Devono* possedere i requisiti soggettivi di onorabilità, così come definiti nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza emanato dal Consiglio di Amministrazione;
- *non devono* trovarsi nelle condizioni previste dall'articolo 2382 cc (interdizione, inabilitazione, effetti personali del fallimento, interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o incapacità ad esercitare uffici

direttivi);

- *non devono* versare in situazione di conflitto di interesse, scaturente da legami di parentela con il vertice della Fondazione o da rapporti di lavoro, nei limiti in cui tali relazioni ne compromettano obiettivamente l'indipendenza.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere trascritti in apposito libro conservato a cura della Segreteria dell'OdV.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di chiedere incontri e consultazioni con l'OdV, il quale avrà analoga facoltà nei confronti dei suddetti Organi.

La composizione e la struttura dell'OdV dipende da vari fattori tra cui la dimensione e la complessità organizzativa dell'ente.

Il Consiglio di Amministrazione della FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI (cui sono attribuiti i poteri di nomina e revoca dell'OdV), a seguito dell'analisi della struttura della Fondazione, (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.) ed in considerazione della specificità delle funzioni in capo all'OdV, può nominare l'OdV in forma monocratica oppure collegiale (tre membri). La durata dell'incarico è fissata da un minimo di 1 anno ad un massimo di 3 anni. Il funzionamento, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati nello "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*", qui allegato sub "**Allegato 3**".

## 5.2. Funzioni, poteri ed obblighi dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- *vigilare* sull'efficacia e adeguatezza del Modello ai fini di prevenire la commissione dei Reati;
- *vigilare* sull'aggiornamento del Modello, presentando eventuali necessarie proposte di adeguamento nonché verificarne l'attuazione, la funzionalità e la coerenza rispetto all'organizzazione ed al funzionamento concreto della Fondazione;
- *dare impulso* alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- *dare impulso* alle iniziative volte alla formazione relativamente al Modello;
- *raccogliere, elaborare e conservare* le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- *condurre le eventuali indagini interne* volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e proporre, quando necessario, l'adozione di sanzioni disciplinari;
- *segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale*, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello da cui potrebbe derivare una responsabilità della Fondazione;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio

Sindacale in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello.

A seguito di ogni verifica, l'OdV è tenuto a documentare le attività svolte, tramite la predisposizione di apposito verbale.

Al fine di esercitare efficacemente le proprie funzioni ed ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti di cui al Decreto, vengono attribuiti all'OdV poteri ad *hoc*.

In particolare:

- Esercizio di effettivi poteri di ispezione e controllo;
- *obbligo di informazione*, a carico di qualunque funzione aziendale, a fronte di richieste da parte dell'OdV stesso o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini della corretta attuazione del Modello;
- *disponibilità di risorse finanziarie* stanziata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
- *libero accesso* presso tutte le funzioni della Fondazione, senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'OdV è tenuto ad adempiere alle proprie funzioni con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dell'attività esercitata e dalle sue specifiche competenze, ad improntarsi ai principi di autonomia ed indipendenza, e a mantenere la massima discrezione e riservatezza, conformemente a quanto previsto dal Decreto.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

### 5.3. I meccanismi di segnalazione e *reporting*

Al fine di potere espletare i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico, in merito a eventi che, per conoscenza diretta (ad es. nel corso di attività di verifica) o indiretta (ad es. in quanto riportate da terzi) potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto e/o del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- la Fondazione incoraggia ciascun Destinatario a effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite (o presunte tali), rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte direttamente all'OdV secondo quanto stabilito nella procedura di whistleblowing;
- le predette segnalazioni di violazioni (o presunte violazioni) potranno essere formulate contattando l'Organismo di Vigilanza avvalendosi dei "canali informativi dedicati" messi a disposizione dalla Fondazione per facilitare il flusso di segnalazioni quali, ad esempio, linee telefoniche e email;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute riferendone al Consiglio di Amministrazione; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati

dalle competenti funzioni aziendali in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare, nonché in armonia ad ogni norma pertinente.

I segnalanti in buona fede non subiranno, in via diretta o indiretta, ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni e, in ogni caso, sarà mantenuta la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone/soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative (i) ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e del Codice Etico, (ii) alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **5.3.1 Disposizioni comuni in materia di segnalazioni**

Fermo il rispetto di ogni norma pertinente in ambito lavorativo dovrà essere portata a conoscenza dai Destinatari del Modello, ciascuno per quanto di propria competenza, all'Organismo di Vigilanza, ogni informazione e documento, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello e del Codice Etico.

La Fondazione ha istituito due canali per l'effettuazione di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza che consentono, tra l'altro, di prendere contatto con quest'ultimo anche al semplice fine di risolvere casi di dubbio.

In particolare, sono istituiti due canali di segnalazione, tramite e-mail e posta per permettere all'Organismo di Vigilanza di ricevere segnalazioni e richieste, rispettivamente ai seguenti indirizzi (si veda l'allegato 5 Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing):

- E-mail: all'indirizzo comunicato sulla pagina web della Fondazione;
- Posta: Organismo di Vigilanza Fondazione Patrizio Paoletti, via Nazionale 230 – 00197 Roma, avendo cura di inoltrare la segnalazione in busta chiusa, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, con apposizione della scritta "strettamente riservata".

Una volta pervenuta la segnalazione l'Organismo di Vigilanza provvederà all'esame rispetto alla rilevanza della stessa nel rispetto di ogni norma pertinente, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le segnalazioni pervenute saranno, a prescindere dal giudizio di rilevanza effettuato rispetto alle stesse, raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I segnalanti in buona fede saranno protetti da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, e sarà mantenuta la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone/soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede.

### 5.3.2 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente agli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) cui riferisce, in particolare, in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Il reporting avviene nei confronti del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su base periodica (semestrale/annuale) e immediata, ove risultino accertati fatti di particolare importanza. L'OdV è infatti tenuto a predisporre una relazione semestrale che illustri l'attività svolta nel periodo di riferimento in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti e che rilevi l'eventuale necessità di aggiornamento, integrazione, revisione in generale del Modello; con cadenza annuale, l'OdV è tenuto a predisporre un rapporto scritto avente ad oggetto il piano di attività previste per l'anno successivo.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere trascritti in apposito libro conservato a cura dell'OdV.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di chiedere incontri e consultazioni con l'OdV, il quale avrà analoga facoltà nei confronti dei suddetti Organi Sociali.

L'Organismo di Vigilanza – fermo il rispetto di ogni norma pertinente - deve comunicare al Consiglio di Amministrazione:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai propri compiti;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano;
- immediatamente o entro un termine congruo: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello e del Codice Etico da parte di Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza - fermo il rispetto di ogni norma pertinente - potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- a) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- b) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e il Codice Etico e con le procedure, al fine di acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le attività indicate al punto b) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo ove necessario anche il supporto delle altre strutture.

I verbali dell'Organismo di Vigilanza e la relativa documentazione saranno custoditi dall'Organismo di Vigilanza stesso.

### **5.3.3 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'OdV le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello;
- il Dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) integrante uno dei Reati previsti dal Decreto potrà contattare direttamente l'OdV;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e proporrà al Consiglio di Amministrazione i provvedimenti conseguenti.

Devono inoltre essere immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

1. provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati di cui al DLGS 231/2001 che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Fondazione;
2. rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, od omissioni rilevanti ai fini del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Fondazione - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal DLGS 231/2001.

## **5.4. Riunioni e verbalizzazione**

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi tendenzialmente una volta ogni 2 mesi e, comunque, ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità; di tali riunioni dovrà redigersi un verbale trascritto in un apposito libro conservato a cura della Segreteria dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni.

## **6. Il Sistema disciplinare**

### **6.1. Principi generali**

La Fondazione adotta uno specifico sistema disciplinare finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai Destinatari ai quali, in caso di violazione di quanto sopra, potranno essere irrogate adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle misure previste dal Modello, da parte di coloro che sono legati da un rapporto di lavoro con la Fondazione (ad es. i Dipendenti) costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne imposte dal Modello sono vincolanti per i Destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Ai fini dell'ottemperanza del Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dai principi del Codice Etico, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

## 6.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Fondazione degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Fondazione mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del CCNL *medio tempore* applicabile, in particolare allorquando si tratti di comminare una sanzione più grave del richiamo verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti.

Le previsioni contenute nei CCNL che regolano la materia dei provvedimenti disciplinari, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il presente Modello al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso.

In applicazione della suddetta disciplina, le violazioni del presente Modello sono sanzionate con i provvedimenti disciplinari previsti in ciascun CCNL applicabile, tra cui, a titolo esemplificativo, possono essere previste le seguenti misure:

rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;
- multa;

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo determinato (ad es. da 1 a 10 giorni);
- licenziamento.

I suddetti provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In applicazione dei principi sopra esposti, salvo quanto specificatamente stabilito dai singoli CCNL *medio tempore* applicabili, può, a titolo esemplificativo:

- incorrere nel provvedimento della multa il lavoratore che:
  - a) violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
  - b) si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda e lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza in violazione di obblighi e procedure del Modello;
  - c) tenga un contegno scorretto verso la clientela in violazione di obblighi e procedure del Modello;
  - d) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda in violazione di obblighi e procedure del Modello;
- incorrere nel provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello:
  - a) esegua con provata negligenza il lavoro affidatogli in relazione agli obblighi o procedure di cui al presente Modello;
  - b) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
  - c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
  - d) persista nel commettere mancanze previste con la multa;
- incorrere nel provvedimento del licenziamento disciplinare (art. 7 Statuto dei Lavoratori) nelle ipotesi in cui vi sia da parte del lavoratore:
  - a) l'infrazione alle norme circa la sicurezza quali quelle previste dal D. Lgs. n. 81/2008, in violazione del presente Modello;
  - b) l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale, la violazione del segreto d'ufficio, in violazione del presente Modello;
  - c) l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro, in violazione del presente Modello;
  - d) la commissione di fatti illeciti e/o di fatti che abbiano rilevanza penale ai sensi del Decreto, nell'esercizio dell'attività lavorativa, anche in occasione di contatti e/o

trattative (intercorsi e/o condotte anche telefonicamente ed, in generale, a distanza) con clienti, fornitori e terzi in generale.

Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

Nel caso di recidiva potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

È fatta in ogni caso salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un Dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Fondazione ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

In conformità a quanto previsto nei CCNL *medio tempore* applicabili, i provvedimenti disciplinari sono applicati in relazione alla gravità della mancanza, da parte dell'organo a ciò deputato.

Il presente Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo) deve essere affisso permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o di quelle previste dai CCNL applicabili.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla funzione Risorse Umane anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo.

### 6.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure ed istruzioni interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per dirigenti applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Fondazione e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

### 6.4 Sanzioni nei confronti degli Esponenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di alcuno degli Esponenti, ivi inclusi i membri degli organi di amministrazione e controllo della Fondazione, l'Organismo informa

entrambi gli organi di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo:
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione per gli opportuni provvedimenti (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

## 6.5 Collaboratori, Consulenti e Partner

In caso di violazione del presente Modello da parte di Collaboratori, Consulenti, Partner o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la Fondazione, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto da parte della Fondazione. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

## 7. La diffusione del modello e la formazione del personale

### 7.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello e dei suoi allegati è comunicata agli Organi Sociali, a tutti i Dipendenti, ai Collaboratori ed ai Fornitori attraverso:

- l'invio di una e-mail a firma dell'Organo Amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Fondazione.
- l'accesso e la consultazione ai Dipendenti ai contenuti del presente documento (ed ai suoi Allegati) direttamente sull'Intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile sull'Internet aziendale.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, una copia del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, in modo da assicurare agli stessi la conoscenza dei valori e delle regole comportamentali che FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI considera di primaria rilevanza.

### 7.2. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere ed approfondire la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Fondazione.

FONDAZIONE PATRIZIO PAOLETTI cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet (costantemente aggiornato);
- e-mail ai dipendenti;
- periodica distribuzione di comunicazioni in materia ai dipendenti, che ne attestino la presa visione e la comprensione del contenuto.

La Funzione di Risorse Umane istituirà corsi di formazione ed informazione rivolti ai Responsabili di Funzione/Direzione ed a tutti i dipendenti con funzioni di direzione, vigilanza e coordinamento, incaricati della successiva diffusione del Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Organo Amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

### 7.3. Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti ed i Partner sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo contenuti nelle Parti Speciali, relativi alla specifica area dell'attività espletata, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al Decreto 231 nonché alle predette norme.

### 7.4. L'aggiornamento del modello

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al Decreto 231 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta all'Organo Amministrativo, mentre la semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il Consiglio di Amministrazione, e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.