

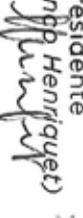
**Modello di Organizzazione, Gestione e  
Controllo ai sensi del Decreto**

**Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

**di**

**FONDAZIONE GIGI GHIROTTI GENOVA ETS**

**PARTE GENERALE**

FONDAZIONE GIGI GHIROTTI  
GENOVA ETS  
Il Presidente  
*(Prof. Franco Henriquet)* 

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 03/04/2024

**REVISIONI DEL MODELLO**

<b>Ver.</b>	<b>Documento</b>	<b>Motivo della revisione</b>	<b>Data</b>
1	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001	- Modifica schema documentale e aggiornamento reati presupposto	03.04.2024
		-	
		-	
		-	

## SOMMARIO

PREMESSA .....	4
FINALITÀ DEL MODELLO .....	4
STRUTTURA DEL MODELLO .....	4
DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	5
I - PARTE GENERALE.....	6
1 IL D.LGS. 231/2001 E LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....	6
1.1 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE .....	7
1.2 LE SANZIONI A CARICO DELLA FONDAZIONE .....	7
1.3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA FONDAZIONE .....	8
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ FONDATAIVA DI GIGI GHIROTTI GENOVA ETS .....	9
2.1 RIFERIMENTI FONDATAIVI .....	9
3.1 PREMESSA .....	10
3.2 IL PROGETTO PER L'ADEGUAMENTO DEL MODELLO 231 DI GIGI GHIROTTI GENOVA ETS .....	10
3.3 APPROVAZIONE FORMALE DEL MODELLO E NOMINA DELL'ODV .....	11
4.1 IDENTIFICAZIONE, COLLOCAZIONE E REQUISITI DI FUNZIONAMENTO .....	11
4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV .....	12
4.3 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI GIGI GHIROTTI GENOVA ETS .....	13
4.4 IL FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV: INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI .....	14
4.5 IL RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI STATUTARI .....	18
4.6 LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	18
5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE .....	19
6 IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	19
6.1 (A) LAVORATORI DIPENDENTI – (B) DIRIGENTI.....	20
6.2 ORGANO AMMINISTRATIVO .....	20
6.3 COLLABORATORI ESTERNI.....	21
6.4 DIVIETO DI RITORSIONE .....	21

## **PREMESSA**

Il presente documento costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito “Modello 231” o “Modello organizzativo”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d’ora in poi anche “Decreto”) di Fondazione Gigi Ghirelli Genova ETS (d’ora in avanti solo “Fondazione”) con specifica individuazione delle attività e delle relative aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i c.d. reati-presupposto di cui al Decreto.

La Fondazione è infatti consapevole dell’importanza di definire un sistema di controllo interno costantemente idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti, al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività fondative.

## **FINALITÀ DEL MODELLO**

La scelta di provvedere all’elaborazione di un Modello 231 riflette la più ampia politica d’impresa della Fondazione, volta a perseguire le finalità principali in seguito riportate:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Fondazione;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni contenute nel Modello 231 e nei protocolli, ponendo particolare attenzione alle aree considerate “a rischio” di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare i destinatari del Modello 231 che la violazione delle disposizioni ivi contenute costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato presupposto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale si potrebbe aggiungere la responsabilità amministrativa di Fondazione, con conseguente applicazione a quest’ultima delle relative sanzioni;
- consentire alla Fondazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di illeciti mediante il controllo e il monitoraggio delle aree a rischio di commissione dei reati presupposto ovvero l’implementazione degli strumenti preposti a tal fine.

## **STRUTTURA DEL MODELLO**

Il presente documento si compone di una Parte Generale, di una Matrice di Rischio e di una Parte Speciale. L’Allegato 1 alla Parte Generale contiene un Catalogo dei Reati, aggiornato alla data di adozione del Modello.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo all’Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l’esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa di Fondazione e le attività svolte per la predisposizione, la diffusione e l’aggiornamento del Modello organizzativo.

La Matrice di Rischio elenca le Attività Sensibili (e/o i Processi ad esse Strumentali), le Classi di reato astrattamente ipotizzabili nell'ambito di tali Attività o Processi, le Funzioni coinvolte in tali Attività e Processi ed infine gli Strumenti adottati da Fondazione per mitigare il rischio/reato. (tra cui, la Parte Speciale).

La Parte Speciale contiene infatti Protocolli specifici, che declinano regole e principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei c.d. reati presupposto.

Le disposizioni esposte nel Modello organizzativo si integrano con quelle previste dal Codice Etico e di Comportamento già adottato da Fondazione, in quanto i citati documenti perseguono finalità diverse, ma sono di fatto complementari.

A tal proposito, si specifica che:

- il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Fondazione allo scopo di esprimere principi etici che devono essere osservati da parte di tutti i suoi destinatari;
- il Modello 231 declina invece le prescrizioni specifiche del decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati presupposto che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Fondazione.

#### **DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Il Modello 231 è indirizzato a tutto il personale di Fondazione.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva possibilità di prevenire i reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, fornitori, etc.) sia giuridiche che, mediante contratto, collaborano a vario titolo con Fondazione nello svolgimento della propria attività.

Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso da Fondazione ad attenersi alle regole di condotta previste dal documento.

Infatti, prima di sottoscrivere contratti con terzi, Fondazione è tenuta ad eseguire un'adeguata procedura di controllo, al fine di verificare la sussistenza dei seguenti ambiti: la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori; la situazione finanziaria della possibile parte contrattuale; i maggiori clienti con cui quest'ultima opera e i rapporti in essere con le autorità pubbliche.

## I - PARTE GENERALE

### 1 IL D.Lgs. 231/2001 E LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, rubricato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300”* (in seguito *“D.lgs. n. 231/2001”* o *“decreto”*), trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le fondazioni possono essere ritenute *“responsabili”* per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle stesse, da esponenti dei vertici (i.c.d. soggetti *“in posizione apicale”* o semplicemente *“apicali”*) e dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001)<sup>1</sup> ovvero, più in generale, da tutti coloro che presentino un collegamento di tipo funzionale con l’ente medesimo.

La responsabilità amministrativa della Fondazione è autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima ai sensi dell’art. 8 del Decreto.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere il patrimonio delle Fondazioni nella punizione di determinati reati e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi dagli amministratori e/o dai dipendenti nell’interesse o a vantaggio della Fondazione per la quale operavano.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, agli enti sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione ai reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati ad essi, come previsto dall’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Fondazione ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato presuppuesto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire gli illeciti della stessa specie di quello verificatosi.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>2</sup>.

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

a) il reato sia commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’ente (nei termini già esaminati sopra);

---

<sup>1</sup> Art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001: *“Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*

<sup>2</sup> Art. 5 comma 2 del D.Lgs. 231/2001: *“Responsabilità dell’ente – L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”*

- b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) sussistano le altre condizioni previste dal Codice Penale italiano.

#### **1.1 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE**

Gli illeciti che fondano la responsabilità amministrativa della Fondazione sono soltanto quelli espressamente indicati dal legislatore nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 o in leggi speciali che fanno riferimento allo stesso articolato normativo.

Nel corso degli anni il catalogo dei c.d. reati presupposto ai sensi del Decreto si è notevolmente ampliato e, attualmente, prevede le seguenti macrocategorie di reato, all'interno delle quali è possibile individuare le singole fattispecie rilevanti (**Allegato 1**)<sup>3</sup>.

Peraltro, come si avrà modo di precisare meglio nel prosieguo, non tutti i reati "presupposto" di illecito ex D.Lgs. n. 231/01 sono stati considerati rilevanti rispetto all'operatività di Fondazione.

#### **1.2 LE SANZIONI A CARICO DELLA FONDAZIONE**

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 Sezione II è articolato in quattro tipi di sanzioni cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice accerti la responsabilità dell'ente. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, determinate dall'autorità giudiziaria procedente nella quantità e nell'importo: il numero delle quote, da quantificare tra un minimo e un massimo che varia a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota viene invece stabilito, tra un minimo di €. 258,00 e un massimo di €. 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

- **Sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta a quelle pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato, e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- i) l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante, e l'illecito è stato commesso da un Soggetto Apicale, o da un Soggetto Sottoposto; in quest'ultimo caso la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'**interdizione dall'esercizio dell'attività**;
- la **sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla**

---

<sup>3</sup> Il catalogo dei reati presupposto è aggiornato alla data del 8 febbraio 2024: l'ultimo provvedimento inserito è la Legge 22 gennaio 2024, n. 6.

commissione dell'illecito;

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

Le sanzioni interdittive sono temporanee e hanno ad oggetto la specifica attività svolta dall'ente cui si riferisce l'illecito; tali sanzioni sono applicabili eccezionalmente in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente, nonché fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.

- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale; tale sanzione è eseguita a spese dell'Ente.

### **1.3 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA FONDAZIONE**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *"adottato ed efficacemente attuato"*, prima della commissione del fatto *"modelli di organizzazione e di gestione"* (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001) *idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne il periodico aggiornamento.

I suddetti Modelli di organizzazione, gestione e controllo (in seguito denominati **"Modelli (o)"**), ex art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli o procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli (di seguito "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente "non risponde se prova" che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato all'Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omessa o insufficienza di vigilanza da parte dell'OdV in ordine al Modello;
5. nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente non è responsabile ove provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema per così dire "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge.

## 2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELLA FONDAZIONE GIGI GHIROTTI GENOVA ETS

### 2.1 RIFERIMENTI FONDATIVI

La Fondazione Gigi Ghirelli Genova è un ETS iscritto con atto della Regione Liguria n.5043-2022 del 10.08.2022 nella sezione "Altri Enti del Terzo Settore" del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. Del 3.7.2017 n.117 e dell'art 31 del Decreto Ministeriale n. 106 del 15.9.2020.

### 2.2 LA REALTÀ ORGANIZZATIVA DI FONDAZIONE GIGI GHIROTTI GENOVA ETS

La Gigi Ghirelli Genova ETS è una fondazione che si occupa di assistenza socio-sanitaria di persone che necessitano di cure palliative: a domicilio e in due hospice. La Fondazione è parzialmente finanziata grazie a convenzioni con il Servizio Sanitario Nazionale. Più della metà delle risorse proviene però da donazioni private e da eventi di raccolta fondi.



L'adozione del presente Modello 231, frutto di una revisione della precedente versione, ha comportato l'effettuazione di una precisa identificazione e valutazione delle aree e dei processi sensibili, maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati.

Il "Progetto 231" di Fondazione ha previsto la realizzazione di tre distinte fasi operative:

**FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili e analisi del rischio:** analisi – attraverso interviste e verifica della documentazione rilevante del contesto fondativa di Fondazione, al fine di evidenziare in quali ambiti dell'operatività fondativa si potrebbero astrattamente verificare illeciti rilevanti ex D.Lgs. 231/2001; in esito, predisposizione della Matrice di Rischio-Reato del Modello di Fondazione Gigi Ghirelli Genova ETS.

**FASE II – Descrizione del Modello** di Fondazione Gigi Ghirelli Genova ETS in parte generale (il presente documento), inclusiva di istituzione OdV, regole per il suo funzionamento, whistleblowing e sistema sanzionatorio.

**FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno:** redazione delle Parti Speciali del Modello di Fondazione Gigi Ghirelli Genova ETS indicazione dei presidi e dei documenti di accordo fra il Modello ed i sistemi di gestione (certificati e non) adottati dalla Fondazione).

### **3.3 APPROVAZIONE FORMALE DEL MODELLO E NOMINA DELL'ODV**

L'approvazione formale del presente Modello e la nomina dell'OdV devono avvenire con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche che non comportano variazioni della Parte Generale e/o della Matrice di Rischio possono essere adottate con decisione dell'Consigliere competente per la singola area. Il Consiglio ratifica annualmente le modifiche.

Poiché il Modello 231 è un atto che emana dai vertici fondativi, resta naturalmente all'organo amministrativo la responsabilità di svolgere un ruolo propulsivo nell'assicurare il recepimento e l'efficace attuazione dei principi ivi contenuti, nonché di approvare le eventuali modifiche e gli aggiornamenti che nel tempo si renderanno necessari.

Tali ipotesi si verificano, ad esempio, a seguito di riorganizzazioni della struttura fondativa ovvero in caso di introduzione di nuove legislative rilevanti per la Fondazione.

## **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1 IDENTIFICAZIONE, COLLOCAZIONE E REQUISITI DI FUNZIONAMENTO**

Come anticipato, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza ("OdV") "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento", quale ulteriore requisito affinché la Fondazione possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati

L'Organismo di Vigilanza deve essere posto in una posizione di assoluta terzietà e indipendenza rispetto all'organo amministrativo e, ove nominato, all'organo di controllo.

I requisiti che l'OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni - come

confermato dalla migliore dottrina e da consolidata giurisprudenza - sono:

- **autonomia e indipendenza:** l'OdV deve essere possibilmente composto da soggetti esterni alla Fondazione— o, quantomeno, da almeno un professionista esterno all'ente di riferimento — e deve esser sprovvisto di compiti operativi, mantenendo un rapporto di *staff* e non di subordinazione gerarchica con il vertice operativo fondativa;
- **professionalità nell'espletamento dei propri compiti:** i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche che consentano di suggerire ai vertici fondativi l'adozione di misure idonee a prevenire la commissione di reati, di individuare le cause degli illeciti eventualmente già commessi, nonché di verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione fondativa;
- **continuità di azione:** tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell'attività dell'OdV; ciò implica la necessità che lo stesso si riunisca periodicamente, in modo tale da monitorare con costanza l'operatività fondativa;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** si rinvia al successivo paragrafo 4.3.

#### 4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

In base a quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'OdV possono essere così schematizzate:

- **verifica e vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel controllare la coerenza tra i comportamenti concreti tenuti dai Destinatari e quanto prescritto dal Modello;
- **valutazione circa dell'adeguatezza del Modello e l'a necessità di suo aggiornamento**, in relazione alla tipologia dell'attività e alle caratteristiche della fondazione. L'OdV deve quindi suggerire gli opportuni aggiornamenti del Modello, in funzione dell'evolversi della struttura fondativa e delle modifiche legislative rilevanti ai sensi del Decreto, nonché delle riscontrate violazioni o disfunzioni del Modello;
- **informazione e formazione sul Modello e, in generale, sulla disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001**, consistente nel promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello tra tutti i Destinatari dello stesso;
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, funzione che permette all'OdV di relazionarsi con tutti gli organi fondativi, il personale, i terzi e di monitorare costantemente ogni aspetto dell'operatività fondativa.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi verbali, tutte le attività svolte, le iniziative e i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni fondative interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico, rilevante ai fini del corretto svolgimento dello stesso.

L'OdV, se collegiale, è tenuto a dotarsi di un regolamento interno che disciplina in maniera puntuale il proprio funzionamento. Tale regolamento potrà essere eventualmente aggiornato e rivisto dall'OdV - qualora l'OdV lo dovesse ritenere necessario - anche in considerazione dell'approvazione da parte della Fondazione del Modello e di sue modifiche *in itinere*.

**Nell'ambito delle attività connesse alla verifica e alla vigilanza sul Modello, l'OdV deve:**

- fornire raccomandazioni e suggerimenti circa l'adeguatezza del Modello 231, ovvero la sua idoneità a prevenire la commissione di condotte illecite, nonché a evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- valutare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal documento stesso;
- effettuare o far effettuare tutte le verifiche ritenute più opportune, ivi incluse, a titolo esemplificativo, quelle periodiche e programmate, con i relativi *follow-up*, nonché quelle straordinarie, secondo le modalità ed i termini stabiliti dallo stesso OdV.

Per quanto attiene alle attività di **informazione e formazione sul Modello**, l'OdV ha il compito di:

- promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse fondative ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate all'applicazione del Modello.

L'OdV sarà dotato di adeguate risorse finanziarie di cui potrà disporre liberamente ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato, nonché dovrà essere supportato da almeno un referente fondativa per garantire il costante contatto diretto con la Fondazione.

Per l'espletamento dei compiti allo stesso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i necessari poteri, compreso quello di richiedere l'ausilio di tutte le strutture della Fondazione ovvero di consulenti esterni.

Tutte le funzioni fondative devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza. Con specifico riguardo alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà interfacciarsi con le risorse, eventualmente esterne, incaricate dalla Fondazione per la gestione di tali aspetti, quali il RSP e il Medico Competente nominati in ossequio alle previsioni di cui al D.Lgs. 81/2008.

Alle funzioni fondative che, nell'erogazione delle attività di supporto all'OdV, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per i componenti dell'OdV.

Nell'ipotesi in cui l'OdV si avvalga di consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza in merito alle informazioni e/o ai dati acquisiti, conosciuti o ricevuti nell'ambito dell'attività svolta.

#### **4.3 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA FONDAZIONE GIGGI GHIROTTI ETS**

L'organo amministrativo, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, provvede a nominare un OdV collegiale composto da due professionisti appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione e da un membro interno facente parte del personale dipendente della Fondazione.

L'OdV resta in carica per un triennio, con decorrenza dalla data del conferimento dell'incarico da parte dell'organo amministrativo.

L'OdV è scelto tra i soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

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

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna in sede penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o, comunque, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti dell'organo amministrativo;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Fondazione, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente l'organo amministrativo.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

Le segnalazioni relative a eventuali violazioni commesse dall'OdV potranno essere indirizzate direttamente all'organo amministrativo, affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il massimo riserbo.

#### **4.4 IL FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV: INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI**

I flussi informativi verso l'OdV di cui all'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto sono finalizzati ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

I flussi informativi verso l'OdV sono indicati nella Parte Speciale del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.

I Destinatari del Modello possono avvalersi della casella di posta elettronica dedicata: [odv@gigighirelli-genova.it](mailto:odv@gigighirelli-genova.it)

Le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative a richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- qualsivoglia richiesta di informazione o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es. autorità giudiziaria, forze dell'ordine, autorità ispettive) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;
- gli audit o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 o, in generale, qualsiasi violazione delle procedure fondative suscettibili di creare il rischio di commissione di reati;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli fondativi, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i mutamenti previsti nella struttura organizzativa della Fondazione o le modifiche apportate o da apportare alle procedure interne.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'OdV non incombe un obbligo di agire in presenza di qualsiasi flusso informativo, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le funzioni hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'OdV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza, anche indiretta, con l'attuazione del Modello.

L'obbligo informativo è rivolto, in primo luogo, all'organo amministrativo quale organo di vertice della Fondazione verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le funzioni fondative. Tale obbligo dovrà avere ad oggetto, a titolo esemplificativo, i seguenti aspetti e prevedere l'invio di eventuale documentazione rilevante di supporto:

- operazioni straordinarie (ad es. fusioni, acquisizioni, scissioni fondative, cessioni d'azienda) od operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Fondazione, dunque, aggiornamenti dell'analisi dei rischi-reato della Fondazione, qualora non coperte da necessità di riservatezza;
- conferimento di deleghe e sub-deleghe di funzioni e di procure;
- segnalazioni pervenute all'organo amministrativo, con riferimento all'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- procedimenti disciplinari.

Le **segnalazioni** (c.d. “whistleblowing”), invece, potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (in G.U. il 15.03.2023, in vigore dal 30.03.2023) ed ai fini del presente Modello231, si intendono per:

a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e consistenti in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito dei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno UE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno UE connesse ad atti volti ad ottenere un vantaggio fiscale per la Fondazione;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- b) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- c) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno alla Fondazione;
- d) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC.

Possono effettuare segnalazioni:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- f) i soci fondatori e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Incaricato della gestione della segnalazione è attualmente l'OdV, che agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione, penalizzazione, assicurando, altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge) ex art 16 comma 3 D.lgs 24/2023

Le segnalazioni, attualmente, devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo. L'OdV potrà indicare, in itinere, tutti gli ulteriori flussi informativi che dovessero apparire di volta in volta necessari per l'espletamento della propria attività.

In particolare, il sistema di tutela del c.d. whistleblowing, come disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 è costituito da un modulo di segnalazione, presente sul sito internet della Fondazione ed ivi compilabile ed inviabile, che consenta, con modalità informatiche, l'invio di segnalazioni riservate (in quanto garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante) od anche di segnalazioni anonime;

L'OdV, salvo in caso di segnalazioni anonime che rendano impossibile risalire all'identità del segnalante:

- a) dà ricevuta della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla segnalazione;

La Fondazione mette a disposizione informazioni chiare sul canale, le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate sul sito internet della Fondazione.

Se la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito, oppure se la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere la segnalazione interna possa essere inefficace o esporla a ritorsioni, può allora effettuare una segnalazione esterna tramite il canale attivato sul proprio sito internet dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Il segnalante può infine effettuare una divulgazione pubblica, qualora ricorra una delle seguenti condizioni: l) ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato

direttamente una segnalazione esterna alla quale non è stato dato riscontro nei termini previsti; II) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; III) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Resta fermo il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. All'uopo, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e), sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **4.5 IL RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi fondativi, in particolare relazionando per iscritto, con cadenza annuale all'organo amministrativo e, eventualmente, all'organo di controllo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo altresì un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che siano state evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Fondazione al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni fondative nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri vengono verbalizzati e le copie dei verbali, unitamente alla relativa documentazione, sono conservate in appositi spazi dedicati in via esclusiva all'OdV presso la sede di quest'ultimo.

#### **4.6 LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate dalla Fondazione, degli ulteriori e specifici *standard* di condotta di seguito riportati:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;

- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali della Fondazione;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali Fondazione intrattiene eventuali rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione fondativa;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. È in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni fondative o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno alla Fondazione;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, dando evidenza di qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, possa provocare una rappresentazione distorta della realtà.

## **5. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

La Fondazione provvede alla diffusione del Modello, con le modalità di seguito individuate:

- affissione nelle bacheche fondative di apposite e periodiche informative, corredate di opuscolo illustrativo, con indicazione della circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti;
- pubblicazione della Parte Generale del Modello sul sito web della Fondazione;
- inserimento della clausola relativa all'impegno per il rispetto dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello all'interno dei contratti con collaboratori, fornitori esterni e clienti (c.d. "clausola 231").

L'OdV organizza periodicamente degli incontri informativi e di sensibilizzazione in materia di D.Lgs. 231/2001, cui possono essere invitati a partecipare tutti i dipendenti della Fondazione, nonché i componenti degli organi fondativi e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Fondazione.

## **6 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

Le violazioni del Modello incidono negativamente sul rapporto di fiducia con la Fondazione e costituiscono un illecito disciplinare.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Modello verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Fondazione ed in quanto fonte, anche solo potenziale, di responsabilità amministrativa per la stessa. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Fondazione prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento

giudiziario.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per la Fondazione saranno adottati nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vigenti.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c. o addirittura dell'art. 1456 c.c.

#### **6.1 (A) LAVORATORI DIPENDENTI – (B) DIRIGENTI**

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Fondazione di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Fondazione, osservando le procedure interne previste dal Modello e dalla legge.

**(A)** In particolare, in caso di violazioni commesse da parte dei *dipendenti*, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL vigenti applicabili, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste. Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Fondazione in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

Si precisa che le violazioni considerate rilevanti sono e saranno quelle riuferibili ai contenuti del presente modello nonché delle procedure, istruzioni operative disciplinare, regole da esso richiamate

**(B)** Ai *dirigenti* sono applicate le misure più idonee anche in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti vigente.

Anche nei confronti dei dirigenti vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra descritto al punto (A), di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

#### **6.2 COMPONENTI ORGANI AMMINISTRATIVI E/O DI CONTROLLO**

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello siano commesse da componenti degli organi amministrativi e/o di controllo, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'intero Organo Amministrativo e all'intento Organo di Controllo affinché adottino i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex art. 2476 c.c., si applicano le seguenti sanzioni:

- clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante all'amministratore) in ipotesi di:
  - violazioni non gravi di una o più regole procedimentali o comportamentali previste dal Modello;
  - tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- revoca di una o più deleghe in ipotesi di:
  - grave violazione di regole procedimentali o comportamentali previste dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
  - tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- revoca della carica, con preventiva rinuncia al risarcimento dei danni, in ipotesi di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto organico.

### 6.3 COLLABORATORI ESTERNI

I comportamenti messi in atto da terze parti (consulenti esterni, soggetti aventi rapporti contrattuali/ commerciali con la Fondazione, ecc.) in contrasto con quanto previsto dal Modello organizzativo e che possono comportare pregiudizio all'Ente saranno sanzionati con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Fondazione.

### 6.4 VOLONTARI

La violazione del Modello da parte di un volontario sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organo di Amministrazione ai fini dell'eventuale adozione delle seguenti misure:

- richiamo scritto;
- sospensione temporeadello svolgimento delle attività;
- esclusione dalla Fondazione.

### 6.5. DIVIETO DI RITORSIONE

Costituiscono ipotesi di ritorsione ai sensi dell'art 17 comma 4 del dlgs 24/2023, tra l'altro, le seguenti fattispecie:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la sospensione o, nei casi più gravi, con il licenziamento.

L'amministratore che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la revoca di una o più deleghe, nei casi più gravi, con la revoca della carica.

Il collaboratore esterno che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la risoluzione del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Fondazione.

Il volontario che violi il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, è sanzionato con la sospensione della sua attività o, nei casi più gravi, con l'esclusione dalla Fondazione.

#### ALLEGATI

**Allegato n.1:** tabella reati 231 e relative sanzioni.