

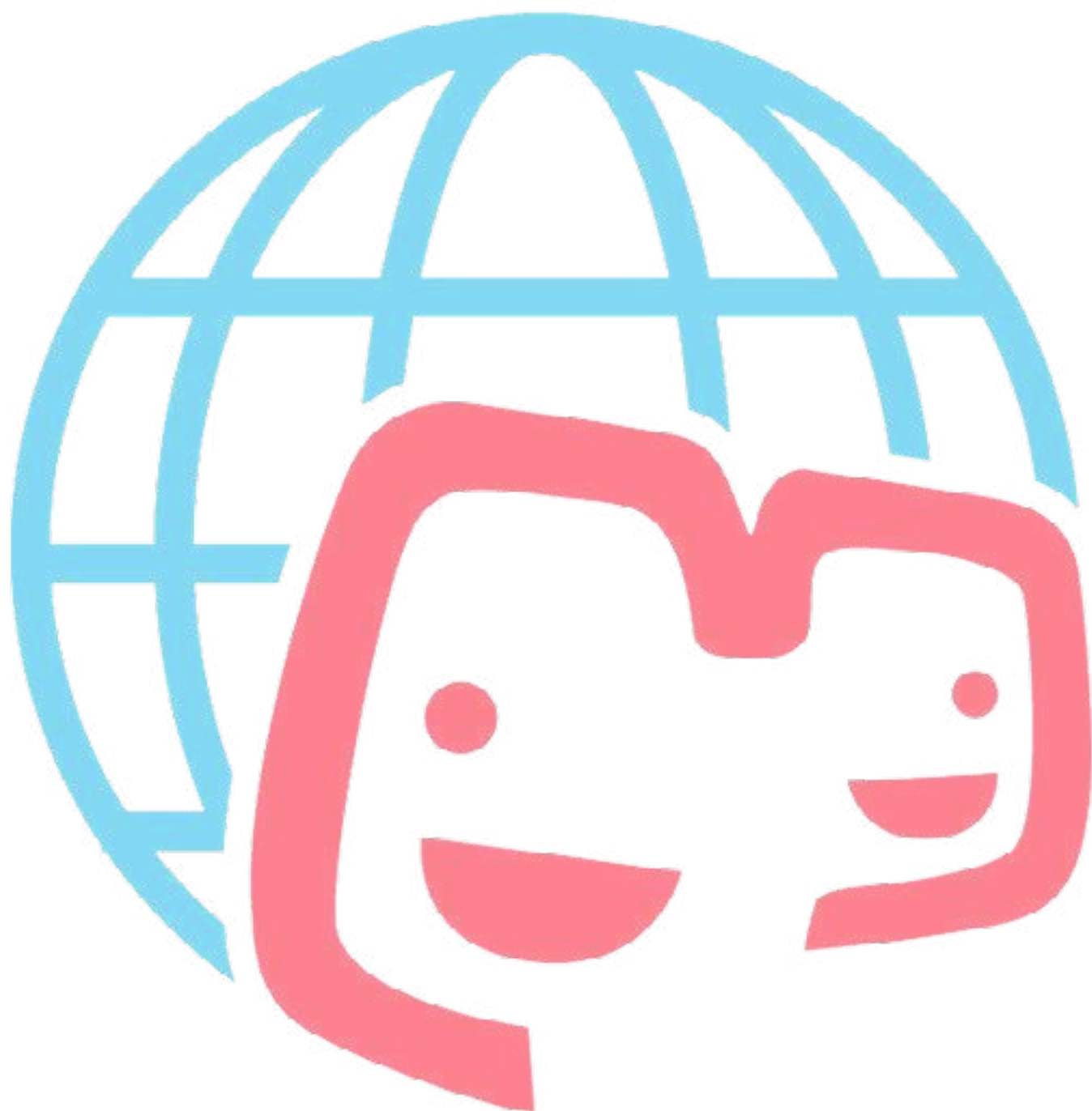
FONDAZIONE MARISTA PER LA SOLIDARIETÀ INTERNAZIONALE ONLUS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
DI GESTIONE E CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo  
dell'8 Giugno 2001, n. 231**



# PARTE GENERALE



# Indice

<b>Premessa</b>	<b>4</b>
1. Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231	5
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	5
1.2. I Reati Presupposto	7
1.3. Il Sistema Sanzionatorio	8
1.4. Delitti tentati	9
1.5. Vicende modificative dell'ente	10
1.6. Reati commessi all'estero	11
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus	11
2.1. Le funzioni del Modello 231 e gli elementi essenziali	11
2.2. Le linee guida di Confindustria	12
2.3. I precedenti giurisprudenziali	14
2.4. L'Adozione del Modello Organizzativo da parte della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus	15
2.5. Metodologia seguita nella redazione del Modello 231 della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus	16
2.6. Definizione dei principi di controllo	18
2.7. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello 231	19
2.8. Formazione del Personale	19
2.9. Informazione dei Consulenti e dei Partner	20
2.10. L'attività e la struttura organizzativa della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus. Gli Strumenti interni esistenti	20
3. L'Organismo di Vigilanza	24
3.1. Principi generali	24
3.2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	26
3.3. Il Whistleblowing	26
3.4. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	28
4. Il Sistema Sanzionatorio	28
4.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	29
4.2. Destinatari e loro doveri	29
4.3. Principi generali relativi alle sanzioni	29
4.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	30
4.5. Misure nei confronti dei Soggetti Apicali (articolo 5, co. 1, D.Lgs. n. 231/2001)	32
4.6. Misure nei confronti dell'ODV	32
4.7. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	32

## Premessa

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus<sup>1</sup> (di seguito **"FMSI"** o la **"Fondazione"**) ha approvato, con delibera del 06/10/2021 il presente documento denominato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e, contestualmente, ha nominato – come prescritto dalla normativa – l'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'avvocato Luca Pardo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("**Modello Organizzativo**", "**Modello**" o "**Modello 231**") adottato dalla Fondazione ha la funzione di orientare – attraverso un complesso di principi generali di comportamento e di protocolli – la condotta di tutti coloro che operano ed agiscono, in posizione apicale o subordinata, per conto di essa, al fine di garantire il puntuale rispetto della legalità, dei principi etici e dei valori morali.

Inoltre, si ritiene che il Modello 231 possa migliorarne le funzioni organizzative, di amministrazione e di controllo, agevolando il conseguimento degli scopi della Fondazione, tra cui:

- a) la promozione, la cura e la diffusione dei valori di pace, giustizia e solidarietà tra i popoli mediante opere di informazione, istruzione e formazione;
- b) la diffusione dei suddetti valori, con particolare riguardo al diritto all'educazione dei bambini e dei giovani socialmente ed economicamente svantaggiati;
- c) la cooperazione con altre organizzazioni e/o enti che abbiano quale missione e/o scopo la promozione dei valori di pace, giustizia e solidarietà;
- d) lo svolgimento dell'attività di cooperazione internazionale a favore dei paesi in via di sviluppo, orientata alla promozione dei diritti umani, della pace e della giustizia.

Obiettivi che stanno a cuore di tutti coloro che operano all'interno della Fondazione.

<sup>1</sup>In esito all'iscrizione di FMSI nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore e, in ogni caso, non prima del periodo di imposta successivo all'operatività del detto Registro, la Fondazione utilizzerà nella denominazione e in qualsivoglia segno distintivo o comunicazione rivolta al pubblico l'acronimo "ETS" (al posto dell'acronimo "ONLUS"), cosicché la nuova denominazione dell'Ente sarà **"Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale ETS"**.

# 1. Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231

## 1.1. La responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

L'Italia ha ratificato alcune convenzioni internazionali e comunitarie<sup>2</sup> che hanno imposto agli stati di prevedere, per talune fattispecie di reato e al ricorrere di determinati presupposti, la responsabilità non solo delle persone fisiche, ma anche dei soggetti collettivi.

Pertanto, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata introdotta nel nostro ordinamento con il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato **"Decreto 231"** o **"Decreto"**), la disciplina sulla *"responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato"*.

Ai sensi dell'art.1 del Decreto 231, le disposizioni ivi previste si applicano *"agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*, mentre restano esclusi dall'applicazione della normativa: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Di conseguenza, il Decreto 231 trova applicazione nei confronti della Fondazione, in qualità di ente del Terzo Settore.

Secondo la disciplina introdotta, l'ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati tassativamente elencati, consumati o tentati, solamente se:

- a) il reato commesso rientri tra quelli appartenenti al *c.d. numerus clausus*;
- b) il soggetto che abbia materialmente commesso il reato rivesta la posizione di apicale o subordinato;
- c) il reato sia stato commesso nell'interesse e/o vantaggio dell'ente.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato da cui dipende l'illecito amministrativo imputabile al soggetto collettivo, e a quest'ultimo potranno essere applicate sanzioni pecuniarie, con l'aggiunta – al ricorrere di specifici presupposti – di sanzioni interdittive.

È importante sottolineare che il legislatore, probabilmente consapevole del notevole carattere afflittivo che contraddistingue l'apparato punitivo, ha ritenuto di estendere all'illecito amministrativo dipendente da reato il principio di legalità e i corollari che da esso discendono: la riserva di legge e l'irretroattività, il principio di tassatività e determinatezza, nonché il divieto di applicazione analogica (art. 2 del Decreto).

<sup>2</sup> In particolare, assumono rilievo la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali; la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale rispettivamente il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, poi ratificati con L. n. 146/2006.

Infatti, la legalità deve riguardare non solo il precetto, ma anche la sanzione, stabilendo che *“l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste”* dalla legge. La medesima disposizione, nel prevedere il principio di irretroattività della norma incriminatrice, specifica che la responsabilità dell'ente si deve riferire a una legge *“entrata in vigore prima della commissione del fatto”*.

Ciò premesso, negli articoli 5-8 del Decreto 231 vengono individuati e disciplinati i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa dell'ente, mediante l'identificazione di criteri di imputazione ad hoc, sia oggettivi che soggettivi.

Per quanto riguarda i criteri oggettivi, l'art. 5 postula, come già evidenziato, una particolare distinzione tra soggetti apicali e subordinati: individuando nei primi, i soggetti che impegnano la volontà dell'ente, rivestendo *“funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”* nonché le *“persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso”*; e nei secondi, *“coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza”* dei primi.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 5 co. 2, l'ente non risponde se il reato sia stato perpetrato esclusivamente nell'interesse dei soggetti poc'anzi menzionati, o di terzi.

La distinzione tra le due categorie soggettive incide sull'attribuzione dell'illecito all'ente e sulla ripartizione dell'onere probatorio.

In via generale, ai sensi dell'art. 6, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale si presume che lo stesso sia addebitabile alla volontà dell'ente, a meno che quest'ultimo non dia prova del contrario, avendo correttamente applicato il Modello Organizzativo.

Differentemente, ai sensi dell'art. 7, quando il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, l'ente si presume non colpevole, e sarà l'accusa a dover dar prova della colpevolezza dell'ente, dimostrando la mancanza della diligenza necessaria. In entrambi i casi, l'ente è esonerato dalla responsabilità se prova di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e di avervi provveduto prima della commissione del fatto.

Infatti, si attribuisce al Modello Organizzativo una duplice funzione: *esimente*, perché consente all'ente di evitare la responsabilità amministrativa pur nel caso in cui soggetti apicali o subordinati all'interno della compagine societaria abbiano commesso illeciti penali; *riparatoria*, concedendo sconti sanzionatori se il Modello viene adottato dall'ente dopo che l'illecito si sia già verificato.

I criteri soggettivi d'imputazione dell'illecito amministrativo all'ente sarebbero invece il risultato dell'implementazione in capo ai soggetti collettivi del principio di colpevolezza, similmente alle persone fisiche, secondo una ricostruzione che ruota attorno al concetto di *“colpa di organizzazione”*<sup>3</sup>.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente è attribuito al giudice penale, e, a conferma del principio di autonomia della responsabilità, la cognizione del giudice penale sul fatto di reato che coinvolge il soggetto collettivo permane anche in caso di non doversi procedere nei confronti della persona fisica. Per di più, la responsabilità dell'ente prescinde dall'eventuale mancata identificazione del reo persona fisica, e sussiste anche quando il reato ascrivibile a quest'ultimo si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

## 1.2. I Reati Presupposto

Quanto alla tipologia di reati che appartengono al *c.d. numerus clausus*, e che possono integrare la responsabilità dell'ente, si deve fare riferimento agli artt. 24 e ss. del Decreto 231, sottolineando come il testo originario del Decreto sia stato nel corso degli anni progressivamente e notevolmente ampliato rispetto alla sua originaria formulazione, che contemplava solamente una serie di reati commessi nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Ad oggi, le fattispecie di reato-presupposto rilevanti possono essere riassunte come segue:

- art. 24, Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- art. 24-*bis*, Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-*ter*, Delitti di criminalità organizzata;
- art. 25, Concussione e corruzione;
- art. 25-*bis*, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-*bis* 1, Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-*ter*, Reati societari;
- art. 25-*quater*, Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-*quater* 1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

<sup>3</sup> Al più alto grado di colpevolezza riscontriamo l'"ipotesi astratta" di impresa intrinsecamente illecita, ovvero l'impresa il cui soggetto sociale è semplicemente ed esclusivamente proiettato alla commissione di reati. Il secondo grado di colpevolezza si ravvisa, invece, nell'impresa che pur non essendo intrinsecamente illecita, fa rientrare nell'ambito della propria politica interna la commissione di reati: alcuni reati vengono considerati un costo d'azienda, come, ad esempio, la corruzione.

Al terzo grado vi sono poi le ipotesi in cui la Fondazione accetta il rischio che il reato si verifichi, cioè considera la probabilità che dalle sue decisioni derivino eventi dannosi.

All'ultimo grado si collocano le ipotesi in cui la commissione di reati dipende da un difetto di organizzazione scaturente da una mancanza di controllo all'interno dell'impresa.

- art. 25-*quinqüies*, Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-*sexies*, Abusi di mercato;
- art. 25-*septies*, Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 25-*octies*, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25-*novies*, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-*decies*, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25-*undecies*, Reati ambientali;
- art. 25-*duodecies*, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-*terdecies*, Razzismo e xenofobia;
- art. 25-*quaterdecies*, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25-*quinqüiesdecies*, Reati tributari;
- art. 25-*sexiesdecies*, Reati di contrabbando.

Si ricorda inoltre che l'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato internazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha previsto la responsabilità dei soggetti collettivi per una serie di reati, qualora ne sia riconosciuta la natura transnazionale.

### **1.3. Il Sistema Sanzionatorio**

Il Decreto 231 definisce, agli artt. 9 e ss., il "set" delle sanzioni applicabili all'ente nel sistema di responsabilità ivi delineato.

In particolare, le sanzioni che sono suscettibili di essere applicate all'ente sono:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;



- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

c) la confisca (sempre disposta in caso di condanna; mentre in sede cautelare si può procedere al sequestro preventivo);

d) la pubblicazione della sentenza (ha natura facoltativa e può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Senza dubbio, la sanzione pecuniaria presenta una posizione preminente, in quanto è indefettibile: se ricorrono i presupposti per riconoscere l'ente quale responsabile, questa verrà senz'altro irrogata. Alla stessa possono però affiancarsi, nei casi espressamente previsti dalla legge, anche le sanzioni interdittive.

A questa "distinzione binaria" tra sanzione pecuniaria e sanzioni interdittive, si aggiungono poi la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per quanto riguarda i criteri di applicazione, per la sanzione pecuniaria il legislatore italiano ha optato per una struttura bifasica basata su un sistema per quote, dove la declinazione bifasica si esprime in:

a) *numero di quote*: stabilito dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

b) *ammontare di ciascuna quota*: modulato sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive, la cui durata va da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni, si aggiungono a quelle pecuniarie in casi tassativi, solo per quei reati per i quali siano esplicitamente previste.

In particolare, si applicano in relazione a tutte le fattispecie penali previste dal Decreto 231, ad eccezione dei reati di cui all'art. 25-*sexies* (Abusi di mercato) e 25-*decies* (Induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria), purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni elencate dall'art. 13 del Decreto 231:

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

Il giudice valuterà, a seconda del caso concreto, la sanzione (o le sanzioni, considerandone anche un'applicazione congiunta) più opportuna, avendo riguardo anche dell'attività svolta dall'ente.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Nel caso di applicazione di una qualunque delle sanzioni interdittive che determini "*l'interruzione dell'attività dell'ente*", si segnala la norma dell'art. 15 del Decreto, che dispone il Commissariamento giudiziale. Il giudice può, cioè, decidere di optare, in luogo della sanzione interdittiva, per la prosecuzione dell'attività per mezzo di un commissario, al quale verranno assegnati poteri e funzioni ben precisi.

#### **1.4. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo<sup>4</sup>, dei reati di cui al Capo I del Decreto 231, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o

la realizzazione dell'evento, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231. In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome o per suo conto.

### **1.5. Vicende modificative dell'ente**

Il Decreto 231 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità dell'ente in relazione alle vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Infatti, l'art. 27, co. 1 prescrive che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, dove la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

L'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sono regolate dagli artt. 28-33 del Decreto.

In particolare, l'art. 28 del Decreto prevede che la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto permane.

Secondo quanto disposto dall'art. 30 del Decreto invece, nel caso di scissione parziale, la Fondazione scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo nell'ipotesi in cui si tratti di ente al quale sia stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale sia stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati sopra indicati si applicano all'ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto invece disciplina l'irrogazione delle sanzioni nel caso di fusione o di scissione, prescrivendo che se queste sono avvenute prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originariamente responsabile, e non di quelle dell'ente che risulta dalla fusione o dalla scissione.

Inoltre, nel caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulta dalla fusione, o quello al quale a seguito della scissione verrebbe irrogata la sanzione interdittiva, possono chiedere al giudice la sostituzione della stessa nel caso in cui ricorrano i presupposti.

In particolare, se:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato, o si è comunque adoperato in tal senso (art. 17, co. 1, lett a);
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative determinanti la commissione del reato, attraverso l'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo (art. 17, co.1, lett. b);

<sup>4</sup> Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto (...) se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17, co.1 lett. c)).

Infine, gli artt. 32 e 33 prendono in considerazione la rilevanza della fusione o della scissione nel caso di reiterazione di illeciti, e l'ipotesi della cessione d'azienda.

Nel primo caso, l'art. 32 prescrive che il giudice, in casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data alla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, può ritenere la reiterazione anche in riferimento a condanne pronunciate prima della data da cui ha avuto effetto la fusione o la scissione.

Nel caso invece di cessione d'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, fatta eccezione per il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda al pagamento della sanzione pecuniaria.

## **1.6. Reati commessi all'estero**

L'art. 4 del Decreto 231 disciplina l'ipotesi in cui l'ente, pur avendo la sede principale in Italia, commetta reati all'estero.

Alle condizioni degli artt. 7-8-9-10 del Codice penale, gli enti rispondono anche dei reati commessi all'estero, salvo che nei loro confronti proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Se, ai sensi degli articoli del Codice penale sopra menzionati, occorre la richiesta del Ministro della Giustizia per procedere nei confronti del colpevole persona fisica, allora la richiesta dovrà essere formulata anche nei confronti dell'ente, pena l'improcedibilità nei confronti di quest'ultimo.

## **2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus**

### **2.1. Le funzioni del Modello 231 e gli elementi essenziali**

Come si è detto, la predisposizione di un Modello 231 rispondente ai requisiti richiesti dalla legge, permette all'ente di ottenere notevoli benefici sotto un duplice profilo.

Infatti, nel caso in cui l'ente non si sia preventivamente munito di un Modello 231 e siano stati commessi reati dai quali ne scaturisca la sua responsabilità amministrativa, l'adozione tardiva del Modello, pur non esonerandolo dalla responsabilità, lo rende destinatario di rilevanti sconti sanzionatori (c.d. funzione *riparatoria*).

Al contrario, la corretta predisposizione e attuazione del Modello può giovare al soggetto collettivo sotto il profilo dell'esonero dalla responsabilità ai sensi del Decreto 231, rimanendo quest'ultima esclusa nonostante l'avvenuta commissione dell'illecito da parte dei soggetti di cui agli artt. 6 e 7. Si parla, a tal proposito, di funzione *esimente*.

Ciò premesso, è importante sottolineare che ciascun ente è chiamato ad adattare e predisporre tale Modello sulla base della propria struttura e delle proprie peculiarità. Dopodiché, solo se il Modello è stato concretamente attuato – la valutazione circa l'efficacia spetterà al giudice – l'ente non verrà considerato responsabile per l'illecito amministrativo dipendente da reato.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 co. 1, l'ente non risponde se prova che:

a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo della Fondazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il secondo comma dell'art. 6 del Decreto enuclea invece il contenuto dei Modelli Organizzativi, che deve rispondere a specifiche esigenze:

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

Nel caso in cui, nonostante l'ente abbia adottato un Modello Organizzativo in linea con le caratteristiche suddette, si verificasse comunque l'aggiramento fraudolento del sistema e delle precauzioni adottate dal soggetto collettivo, tali fatti saranno da considerarsi "eventi ragionevolmente imprevedibili" da parte di quest'ultimo, con la conseguenza che la commissione dell'illecito non potrà ritenersi idonea a dimostrare ex post l'inadeguatezza del modello implementato.

È inoltre opportuno precisare che la predisposizione del Modello 231 e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza non sono obbligatorie, ma costituiscono una precauzione necessaria affinché la Fondazione possa beneficiare degli esimenti di responsabilità.

## **2.2. Le linee guida di Confindustria**

L'art. 6, co. 3, del Decreto 231 stabilisce che i Modelli di organizzazione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al co. 2, sulla base dei Codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, entro trenta giorni può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire reati.

Confindustria ha definito le linee guida per la redazione dei Modelli 231 (di seguito "*Linee Guida Confindustria*") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree a rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello di Organizzazione.

La prima versione delle Linee Guida Confindustria è stata adottata nel 2014, nel giugno 2021, dopo sette anni dalle ultime modifiche, si è arrivati ad una nuova versione del documento che ha ottenuto anche l'approvazione del ministero della Giustizia e che tiene conto delle novità legislative e giurisprudenziali intervenute dopo la revisione del mese di marzo 2014.

Le suddette Linee Guida Confindustria, suggeriscono di impiegare metodologie di *risk assesment* e *risk management* che si articolino nelle seguenti fasi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore dell'ente sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231;

• predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, attraverso l'adozione di specifici protocolli. Ciò comporta la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo dei reati dolosi proposto da Confindustria sono:

- Codice di Comportamento Etico;
- Sistema Organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- Procedure manuali e informatiche (sistemi informativi);
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Comunicazione al personale e sua formazione;
- Sistemi di controllo integrato.

Le componenti rilevanti del sistema di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente proposto da Confindustria sono:

- Codice di Comportamento Etico;
- Struttura organizzativa;
- Formazione e addestramento;
- Comunicazione e coinvolgimento;
- Gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio.

Dette componenti devono essere adeguate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio della separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione);
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- *Whistleblowing*.

### 2.3. I precedenti giurisprudenziali

Ai fini della redazione del presente Modello organizzativo sono state analizzate e prese in considerazione le più recenti e significative pronunce in materia.

Infatti, le Linee Guida delle associazioni di categoria e le suddette pronunce giurisprudenziali costituiscono parametri fondamentali dai quali partire per la predisposizione di un Modello 231 che possa dirsi idoneo ed efficace ad assolvere la funzione esimente cui è finalizzato.

Affinché un modello possa essere ritenuto idoneo e, se correttamente applicato, possa consentire all'ente di esonerarsi dalla responsabilità, deve essere dotato di una concreta e specifica efficacia e dinamicità. Per tali ragioni, nella sua redazione è necessario porre una particolare attenzione a:

- Fondi extracontabili;
- Modalità di redazione della contabilità;
- Modalità di redazione del bilancio;
- Possibili modalità attuative dei reati stessi tenendo conto del contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'ente;
- Storia dell'ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- Segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- Poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- Sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- Gestione delle risorse finanziarie;
- Sistema disciplinare specifico sia nel precetto che nella sanzione.

La giurisprudenza si è soffermata in particolare nell'elaborazione di specifici requisiti che devono essere posseduti dai membri dell'Organismo di Vigilanza; inoltre ha sottolineato l'esigenza di prevedere precise sanzioni nel caso in cui si violino gli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (il quale potrebbe essere anche un organo monocratico).

In primo luogo, è fondamentale mappare le aree in cui è più radicato il rischio-reato (la c.d. mappatura del rischio), individuando tutte le aree sensibili che, coinvolgendo l'attività dell'ente, sono suscettibili alla commissione di reati. Per ciascuna di esse sarà quindi necessario stabilire specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più rigoroso ed efficace possibile tali attività a rischio. Inoltre, per garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo, tali protocolli dovranno essere presidiati con sanzioni peculiari ed adeguate. Infatti, il Modello 231 deve essere concretamente implementato, e deve costituire uno strumento dinamico ed efficace, che si plasmi e si modifichi al mutare della realtà operativa ed organizzativa della persona giuridica; non può costituire un mero strumento di facciata caratterizzato da una valenza solo formale.

Nelle realtà dove si siano già verificati reati, il contenuto programmatico del Modello 231 dovrà essere calibrato e mirato all'adozione di specifiche misure idonee a prevenire o a scongiurare il pericolo di reiterazione degli illeciti già verificatisi. Pertanto, dovranno essere determinate in modo esatto le procedure relative alla formazione e all'attuazione delle decisioni riguardanti le attività ritenute pericolose. A tal fine, si richiede un'esatta individuazione dei soggetti cui è rimessa l'adozione delle decisioni, l'individuazione dei parametri cui attenersi nelle scelte da effettuare, le regole precise da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte e di ogni singola fase del momento deliberativo e attuativo della decisione.

In secondo luogo, per consentire la corretta ed idonea implementazione del Modello, l'ente dovrà provvedere ad organizzare specifici corsi di formazione finalizzati ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte di tutti i soggetti in posizione apicale e subordinata. Deve essere inoltre prevista la partecipazione obbligatoria ai suddetti corsi.

#### **2.4. L'Adozione del Modello Organizzativo da parte della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus**

La Fondazione, con l'adozione del Modello 231, si è posta quale obiettivo quello di dotarsi di un complesso di protocolli idonei a rispondere alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto 231 – sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo e di attuazione del Modello stesso – ad integrazione degli strumenti di controllo e organizzativi interni.

L'implementazione del Modello Organizzativo ed il tenore delle regole di comportamento in esso contenute sono finalizzati a diffondere, presso tutti i soggetti che agiscono o possano agire in nome e/o per conto e/o nell'interesse della Fondazione, la coscienza e la consapevolezza che determinati comportamenti – seppure favorevoli all'interesse societario sul versante economico – devono ritenersi inammissibili e ingiustificabili.

Pertanto, l'ente è chiamato a predisporre un sistema di diffusione del modello ed un sistema disciplinare interno al fine di rafforzare l'efficacia dissuasiva del Modello e la sua effettività, individuando i soggetti destinatari delle sanzioni, le tipologie di sanzioni, i criteri di commisurazione, le condotte rilevanti e il procedimento di applicazione.

Il presente Modello non costituisce un sistema di controllo separato, ma integra il sistema di controllo interno, con l'intento di rafforzarlo e renderlo più efficace, perseguendo quale obiettivo principale – seppur non esclusivo – quello di tutelare l'organizzazione interna della Fondazione e di consentire alla medesima di avvalersi della funzione esimente del Modello, evitando l'insorgere della responsabilità amministrativa in caso di commissione di reati perpetrati nel suo interesse e/o a suo vantaggio.

Di conseguenza, i principi contenuti nel Modello Organizzativo si applicano in via diretta, e devono essere rispettati, da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione e controllo all'interno della Fondazione, nonché a tutti i dipendenti, dirigenti e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna di FMSI.

Per quanto riguarda, invece, consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni all'ente, la Fondazione valuterà, con le modalità in concreto ritenute più opportune, la previsione di specifiche clausole di recesso e/o risolutive a titolo di sanzione, in caso di violazione dei principi contenuti nel Modello 231.

Ciò premesso, il Modello 231 così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione, è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La **Parte Generale** del Modello si caratterizza per l'individuazione della fisionomia istituzionale dell'ente, e prevede:

- una breve sintesi della normativa di riferimento, le finalità ed i principi che regolano il Modello (i destinatari, la struttura, l'approvazione, la modifica, l'aggiornamento ecc.), la metodologia usata per la redazione dello stesso ed una breve introduzione su ciascun elemento costitutivo;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare;
- Composizione e poteri dell'OdV.

La **Parte Speciale**, invece, si caratterizza per l'individuazione e regolamentazione delle specifiche aree ed attività a rischio-reato.

## **2.5. Metodologia seguita nella redazione del Modello 231 della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus**

Il Modello Organizzativo, come raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e come previsto dal Decreto 231, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate:

### **Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili**

Il primo step avanzato verso la redazione del Modello Organizzativo è rappresentato dall'individuazione dei processi e delle attività nei cui ambiti possono essere commessi i reati espressamente richiamati nel *c.d. numerus clausus* all'interno del Decreto.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura organizzativa della Fondazione, con l'obiettivo di acquisire un quadro d'insieme sia sull'attività nello specifico esercitata dall'ente, sia sulla configurazione giuridica della Fondazione al momento dell'avvio del progetto di redazione del Modello 231.

### **Fase 2 – Identificazione dei soggetti coinvolti**

Lo scopo di tale fase consiste nell'identificazione dei soggetti responsabili dei processi/attività sensibili individuati nella fase precedente, ovvero delle risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

A tal fine sono state svolte:

- un'analisi documentale (organigramma, handbook, ecc.) per comprendere l'attività della Fondazione ed identificare, in via preliminare, processi/attività sensibili unitamente alle funzioni responsabili di tali processi/attività;
- apposite interviste ai membri delle Unit operative della Fondazione, ai revisori contabili, al Responsabile per la Prevenzione e Protezione della Sicurezza (RSPP) di cui al D.lgs. n. 81/2008, ad alcuni membri del Consiglio di Amministrazione, al fine di meglio individuare la mappatura dei processi/attività sensibili e la rilevazione del sistema di controllo esistente, con riferimento specifico ai "principi di controllo" previsti dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria.

### **Fase 3 – As-Is Analysis**

L'obiettivo della Fase 3 è stato quello di analizzare ed approfondire – per ogni processo/attività sensibile individuati nella Fase1, e con riferimento alle funzioni e ai ruoli dei soggetti responsabili e coinvolti in tali attività, identificati nella Fase 2 – gli elementi di controllo esistenti, e verificare in quali aree e settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto 231.

In questa fase si è inoltre provveduto alla creazione di un documento di lavoro contenente la mappatura delle attività *c.d. "a rischio"* che potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, sono state individuate due diverse categorie di attività a rischio:

- le *attività sensibili*, le quali presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato;
- le *attività strumentali*, che presentano rischi di rilevanza penale solo nel momento in cui vengono a combinarsi con le attività direttamente sensibili, supportando la realizzazione del reato, costituendone, quindi, la modalità di attuazione.



L'analisi suddetta è stata facilitata dalla formalizzazione, per ogni processo/attività sensibile di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- elementi di controllo esistenti.

Inoltre, sono state condotte interviste con i membri delle Unit operative della Fondazione, al fine di meglio individuare la mappatura delle attività sensibili e di quelle strumentali, e la rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo" previsti dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria.

All'esito delle predette interviste è stato possibile realizzare un primo 'focus' sui reati del Decreto 231 che possono coinvolgere la responsabilità della Fondazione nel normale svolgimento della sua attività.

<b>FAMIGLIA DI REATO</b>	<b>RILEVANZA</b>
Reati contro la PA	Bassa rilevanza
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Rilevante
Delitti di criminalità organizzata	Non rilevante
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori bollati	Non rilevante
Delitti contro l'industria e il commercio	Non rilevante
Reati societari	Non rilevante
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non rilevante
Patriche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non rilevante
Delitti contro la personalità individuale	Bassa rilevanza
Reati di abuso di mercato	Non rilevante
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Bassa rilevanza
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Rilevante
Delitti in materia di diritto d'autore	Non rilevante
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Non rilevante
Reati ambientali	Non rilevante
Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare	Non rilevante
Razzismo e xenofobia	Non rilevante
Frode in compensazioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non rilevante
Reati tributari	Rilevante
Reati transnazionali	Non rilevante

## Fase 4 – Gap Analysis

In questa fase si è provveduto – tramite il confronto e l'analisi degli elementi di controllo già esistenti – ad individuare le azioni di miglioramento necessarie per implementare un Modello 231 idoneo a prevenire la responsabilità amministrativa da reato della Fondazione. A tal proposito si è parlato di “Gap Analysis” tra il modello attuale (“As-Is”) e il modello a tendere (“To be”).

Particolare attenzione è stata posta, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure interne, alle caratteristiche dell'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

## Fase 5 – Redazione del Modello Organizzativo

L'ultima fase ha previsto la redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del Decreto stesso e delle Linee Guida di Confindustria, adattandolo ai risultati ottenuti dalle analisi condotte nelle fasi precedenti.

Il Modello, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere edotti tutti coloro che compongono la compagine della Fondazione – o che comunque agiscono in nome e/o per conto di essa – dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni del Modello, pena l'irrogazione di severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con i principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Fondazione dall'applicazione di sanzioni pecuniarie o interdittive, secondo la norma del Decreto, e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Fondazione un controllo costante sui processi e/o attività sensibili e su quelle strumentali, al fine di intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

### 2.6. Definizione dei principi di controllo

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Fondazione sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, è stato realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili sulla base di:

1. principi generali di controllo relativi alle attività sensibili;

2. protocolli specifici, applicati alle singole attività sensibili che si attuano attraverso:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni interne idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post* anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- **Segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo interno, di più

soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitino certe operazioni solo a persone ben identificate ed autorizzate;

- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese, chiaramente conosciuti e definiti all'interno della Fondazione. Devono essere definiti i ruoli interni ai quali è assegnato il potere di impegnare la Fondazione in determinate spese specificando i limiti e la natura delle stesse. Lo svolgimento delle attività nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno dei reati indicati nel Decreto 231, può essere presidiato, in tema di poteri di firma, dalla previsione di firma congiunta;

- **Attività di monitoraggio:** finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo in coerenza con il sistema decisionale, nonché con l'intero impianto della struttura organizzativa. Riguarda l'esistenza di controlli di processo svolti dagli organismi decisionali o da controllori esterni.

## **2.7. Approvazione, modifica ed integrazione del Modello 231**

Il Modello Organizzativo, come prescritto dall'art. 6, co. 1, lett a) del Decreto, è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA"). Pertanto, in data 06/10/2021 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha deliberato l'adozione del presente Modello.

La vigilanza sull'adeguatezza e sul costante aggiornamento del Modello è garantita invece dall'Organismo di Vigilanza che riferisce periodicamente l'esito del suo operato al Consiglio di Amministrazione.

Ciò non esclude che il CdA sia direttamente responsabile dell'attuazione del Modello 231 nella Fondazione.

Infatti, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a provvedere al costante e puntuale adeguamento del Modello Organizzativo, anche su proposta dell'OdV, nell'eventualità in cui lo richiedano le mutate condizioni della struttura societaria, o gli aggiornamenti normativi.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che impongano un immediato aggiornamento del Modello, questo deve sempre essere sottoposto a revisione periodica.

## **2.8. Formazione del Personale**

La Fondazione, anche mediante la Casa Generalizia, assume l'impegno di organizzare periodicamente corsi di formazione per i propri dipendenti e per coloro che hanno funzioni di direzione, al fine di divulgare i principi contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento Etico.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei dipendenti della Fondazione costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul Sistema Sanzionatorio.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo della Fondazione quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti nella società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime.

A tal fine, l'adozione del presente Modello nonché del Codice Etico è comunicata a tutti i Dipendenti. Tale comunicazione avviene tramite invio di una comunicazione per iscritto o e-mail informativo, seguiti da espressa accettazione e dichiarazione di presa visione da parte degli stessi.

## 2.9 Informazione dei Consulenti e dei Partner

Ai soggetti terzi che collaborano con la Fondazione in forza di contratti di consulenza, fornitura o di accordi di collaborazione deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte della Fondazione.

Su richiesta degli stessi può essere reso disponibile il Modello in formato elettronico o cartaceo.

Potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Fondazione sulla base del presente Modello o contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile

L'impegno di osservare i principi del Modello e del Codice di Comportamento Etico da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Fondazione potrà altresì essere previsto, caso per caso ed in base alla rilevanza dei rapporti con i terzi, da un'apposita clausola del relativo contratto, che viene accettata dal terzo contraente.

## 2.10 L'attività e la struttura organizzativa della Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus. Gli Strumenti interni esistenti

La Fondazione Marista per la Solidarietà Internazionale Onlus, ispirata al carisma di Marcellino Champagnat, è stata fondata dalla Congregazione dei Fratelli Maristi delle Scuole nel 2007 e opera nel mondo per i diritti dei bambini e degli adolescenti, con l'obiettivo di garantire loro migliori condizioni di vita.

La Fondazione ha sede in Roma, P.le M. Champagnat, 2 00144 Italia.

Ad oggi non risultano contestazioni di illeciti penali per fatti commessi nello svolgimento dell'attività della Fondazione nei confronti di alcuno dei soggetti che operano per la stessa.

La Fondazione dedica la massima attenzione alle proprie strutture organizzative, al rispetto delle regole e all'elaborazione delle procedure operative con sistemi di controllo, sia al fine di assicurare efficienza e trasparenza nelle attività poste in essere e nell'attribuzione delle relative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo malfunzionamenti, irregolarità e quindi comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Fondazione stessa.

Tutti coloro che operano all'interno della Fondazione sono tenuti a rispettare la normativa civilistica e fiscale, con particolare riferimento a quella applicabile alle Onlus, nonché le direttive e i presidi individuati nel Modello.

Infatti, nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle strutture già esistenti all'interno dell'architettura di FMSI, al fine di individuare i presidi di controllo già operativi e ritenuti di per sé idonei a prevenire reati e comportamenti illeciti. Si è inoltre proceduto all'integrazione e alla predisposizione di nuovi protocolli (all'interno dell'handbook) per rafforzare la struttura dell'ente di fronte al pericolo della commissione di reati da parte dei membri interni (apicali o subordinati), nell'esecuzione delle attività societarie svolte nelle aree c.d. "sensibili".

L'analisi delle aree a rischio (c.d. aree sensibili) ha consentito di individuare le carenze e gli interventi migliorativi da apportare agli strumenti di prevenzione esistenti rispetto alla commissione degli illeciti appartenenti al c.d. *numerous clausus* di cui al Decreto 231 e agli artt. 3 e 10 della L. n. 146/2006.

## Modello di Governance

La Fondazione, con l'intento di attuare un costante e progressivo adeguamento della propria *Governance* alla luce degli aggiornamenti normativi, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione, costituenti *l'handbook* di FMSI, che possono essere così sintetizzati:

## • Codice di Comportamento Etico

I Codici etici rappresentano lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno di un ente e individuano i principi cui si vogliono ispirare i comportamenti individuali.

La Fondazione ha inteso individuare un sistema strutturato di valori e regole comportamentali cui la stessa intende fare riferimento nell'operare per il raggiungimento dei propri scopi istituzionali.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto 231 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico adottato dalla Fondazione, che costituisce parte integrante del presente Modello e che è riportato altresì nell'*Handbook*.

Il Codice individua i valori ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della Fondazione o con la stessa.

L'adozione del Codice Etico è espressione di un contesto lavorativo che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua della filosofia educativa Marista, dei valori cristiani quali solidarietà e non-discriminazione e dei principi contenuti nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia;
- formazione ad un sano senso critico, alla capacità di scelte responsabili, al rispetto dei diritti propri e di tutti, al senso di creatività, lealtà e trasparenza nei rapporti e, contemporaneamente, educazione all'interiorità, all'apertura alla Trascendenza, alla solidarietà verso il prossimo, in particolare, verso chi ha più bisogno;
- l'interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Fondazione intende promuovere;
- l'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente ad: amministratori, dipendenti, consulenti, fornitori, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con FMSI, e che manifestino, in qualche misura, all'esterno le scelte o gli orientamenti della Fondazione.

## • Organigramma e struttura organizzativa

Vengono descritte la struttura della Fondazione, i rapporti gerarchici e gli aspetti rilevanti delle unità organizzative, delle attività, delle loro reciproche relazioni, ruoli e responsabilità.

## • Procedure e documenti

La Fondazione ha predisposto specifiche procedure contenute per:

- a) gestione dei progetti;
- b) erogazioni liberali ricevute;
- c) gestione dell'ufficio, con riferimento alla documentazione in entrata e in uscita e alla relativa archiviazione;
- d) gestione contabili, con riferimento alla gestione delle spese, utilizzo delle carte di credito e della cassa contanti;
- e) approvazione dei viaggi e delle relative spese;

- f) tirocinio formativo e percorsi di volontariato;
- g) gestione dei *social*;
- h) apertura eventuale degli uffici locali;
- i) gestione partneriati di rete.

#### • Documenti allegati

L'*handbook* prevede inoltre una serie di documenti allegati, riguardanti:

1. Dichiarazione di accettazione del Manuale;
2. Principi e procedure di controllo;
3. Modulo di domanda progetto;
4. FMSI Politica di solidarietà e criteri selezione progetti 2021;
5. Griglia di valutazione;
6. Convenzione progetti;
7. Richiesta di pagamento;
8. Financial report;
9. Vademecum gestione progetto;
10. Ricevuta erogazioni liberali;
11. Modulo consuntivo missione-spesa;
12. Richiesta per trasferta-Budget form;
13. Richiesta svolgimento tirocinio formativo;
14. Linee guida lettera motivazionale;
15. Richiesta svolgimento volontariato.

#### L'Assetto organizzativo

Di seguito si fornisce la descrizione dell'assetto organizzativo di FMSI.

##### • Il Fondatore

Il Fondatore è la Casa Generalizia dei Fratelli Maristi (FMS), soggetto che sottoscritto l'atto costitutivo e che potrà designare, anche per via testamentaria, persona destinata a succedergli nell'esercizio delle prerogative e dei diritti di cui allo Statuto.

##### • Consiglio di Amministrazione (Board of Directors)

La rappresentanza generale della Fondazione è conferita al Consiglio di Amministrazione, composto da sei membri, incluso il Presidente, di nazionalità provenienti da tutto il mondo, che detiene ampi

poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Inoltre, vi è la figura del Direttore generale che rappresenta la Fondazione e opera secondo le indicazioni del Consiglio di Amministrazione.

#### • **Revisori Contabili**

Ai revisori contabili spetta la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, con particolare riferimento all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Fondazione.

Nell'esercizio delle proprie funzioni di controllo contabile, i revisori possono procedere ad atti di ispezione e controllo.

#### **La struttura della Fondazione e l'assetto organizzativo**

FMSI è una fondazione organizzata nelle seguenti Unit operative:

- a) Communication Unit;
- b) Projects and Fundraising Unit;
- c) Advocacy and Child Rights
- d) Operations Unit.

### 3. L'Organismo di Vigilanza

#### 3.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, co. 1., lett. b) del Decreto 231, la Fondazione può giovare dell'esimente della responsabilità se *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Pur in assenza di ulteriori indicazioni predisposte dal Modello, ma sulla scorta delle Linee Guida tracciate da Confindustria, è facilmente desumibile quale sia, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto l'organizzazione, l'organo che possieda i requisiti necessari per svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal legislatore.

È infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello debbano essere affidati ad un Organo che sia caratterizzato dai seguenti requisiti:

- **Professionalità:** i membri dell'OdV devono essere titolari di specifiche competenze di carattere ispettivo, nonché in materia di analisi dei sistemi di controllo;
- **Onorabilità:** si ritiene escluso detto requisito nel caso di ricorrenza di una causa di ineleggibilità/decadenza o sospensione dalla carica;
- **Indipendenza:** la necessità di garantire l'effettività del controllo presuppone che l'OdV sia, nel suo complesso, indipendente, ovvero che non abbia con la Fondazione rapporti di natura tale da minarne l'autonomia di giudizio. In particolare, si richiede che i componenti, nel caso in cui siano scelti tra i membri interni dell'ente, non svolgano compiti operativi all'interno di quest'ultimo;
- **Autonomia:** come sancito dall'art. 6 del Decreto 231, l'OdV deve essere dotato di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo", di conseguenza deve essere riconosciuta a quest'ultimo un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività; un budget elevato per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- **Continuità d'azione:** è importante che l'OdV si dedichi con continuità all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è lo strumento di controllo sull'effettività ed adeguatezza del Modello. Per tali ragioni sono fondamentali le seguenti attività:

- **Attività informative:** di preminente importanza sono i flussi informativi verso l'OdV; infatti la giurisprudenza ha sottolineato l'esigenza di prevedere specifiche sanzioni nel caso di violazioni degli obblighi di informazione all'OdV;
- **Attività di controllo:** l'OdV deve essere dotato di poteri ispettivi e di vigilanza;
- **Attività propulsive e disciplinari:** l'OdV svolge attività di informazione e di formazione sui contenuti del Modello e sul Codice Etico. Inoltre, allo stesso sono attribuite capacità di proposta e di valutazione in merito all'adeguatezza ed effettività del Modello e poteri di monitoraggio ed accertamento di infrazioni.

Nello specifico, su un piano più operativo, è affidato all'OdV il compito di:

- vigilare sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esaminare l'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto, quest'ultimo, che passa



attraverso: - suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura organizzativa. A tal fine il management e gli addetti alle attività di controllo – nell'ambito delle singole funzioni – devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere inviate per iscritto;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure e i controlli siano effettuati e documentati in maniera conforme, e che i principi etici siano rispettati. A tal fine l'Organismo potrà avvalersi anche di professionisti esterni;
- coordinarsi con le altre funzioni operative dell'Ente (anche attraverso apposite riunioni);
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto di quanto previsto nel Modello;
- aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tale fine.

La struttura così identificata è preposta al rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione dei Modelli organizzativi richiesti dall'art. 6 del Decreto 231. Inoltre, è richiesto un costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione richieste dalla legge.

1) Nel caso in cui emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetta all'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per colmare tali carenze e provvedere il prima possibile a correggere tale condizione "patologica".

Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- ù segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;

2) qualora, invece, dal monitoraggio e dallo stato di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo dovesse emergere che questi risultano idoneamente e correttamente attuati, necessitando però di un adeguamento in ragione di nuovi interventi normativi, o perché non idonei, allo stato attuale, ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, sarà proprio l'Organismo di Vigilanza in oggetto a doversi attivare per garantirne l'aggiornamento.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione della Fondazione, ivi inclusa quella relativa al personale, e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Al fine di consentire l'efficace ed autonomo svolgimento dei compiti sopra indicati, attribuiti all'Organismo di Vigilanza:

(a) il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, nel contesto delle procedure di formazione del budget dell'organizzazione, delibera annualmente, su segnalazione dell'ODV, una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;

(b) l'Organismo di Vigilanza è libero di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione, ovvero di consulenti esterni, nei limiti del budget approvato.

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

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di garante del rispetto e della corretta attuazione del Modello Organizzativo, deve essere costantemente informato e portato a conoscenza, oltre che della documentazione prescritta dal presente Modello, di ogni altra informazione e/o circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231, sia da parte dei membri della compagine societaria sia da parte dei terzi che cooperano al perseguimento degli scopi sociali.

A sua volta, l'OdV provvederà a redigere con periodicità semestrale o annuale, salvo comunicazioni aventi carattere di urgenza, una relazione scritta dell'attività svolta, inviandola al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice etico. A tal fine, sono di seguito descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Direzioni/Funzioni nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini del Decreto 231.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, purché sufficientemente documentate, e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, agendo in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione.

Inoltre, al fine di facilitare il flusso delle segnalazioni e delle informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, è prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato (portato debitamente a conoscenza dei dipendenti e dei terzi), secondo il quale le predette segnalazioni potranno essere indirizzate a: (occorre creare un indirizzo email *ad hoc*).

### **3.3. Il Whistleblowing**

La L. n. 179/2017, rubricata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha modificato l'art. 6 del Decreto 231. Tale norma dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba prevedere:

1. l'attivazione di uno o più canali che permettano, sia ai soggetti apicali della Fondazione sia ai

soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi, la trasmissione – a tutela dell'integrità dell'ente – di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto 231 o a violazioni del Modello dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere circostanziate e devono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;

2. l'implementazione di almeno un canale alternativo di segnalazione a quello già presente idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante ("*whistleblower*"). A tal riguardo, si evidenzia come tali canali alternativi debbano essere in grado di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e in modo da rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia necessario (c.d. "*criptazione*");

3. Ciò non esclude che i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare segnalazioni in forma anonima. Tale ipotesi, in linea di principio, sembra rendere più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che si discostano dall'obiettivo di tutelare l'integrità dell'ente. In ogni caso, per contenere questo rischio si può valutare l'adozione di specifiche misure per l'ipotesi di segnalazioni anonime: per rafforzarne il fondamento, ad esempio, si può prevedere che esse siano documentate adeguatamente ovvero rese con dovizia di particolari e "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati", come precisato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alle segnalazioni che è tenuta a gestire (v. Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti").

Le Linee Guida dell'ANAC raccomandano anche di svolgere in via preliminare l'analisi dei rischi nella gestione delle informazioni e dei dati che potrebbero essere trattati nel corso della procedura, con l'obiettivo di individuare misure di sicurezza adeguate a garantirne la riservatezza, l'integrità e la disponibilità. Le misure raccomandate dall'ANAC sono i protocolli standard per il trasporto dei dati e gli strumenti di crittografia end-to-end per i contenuti delle segnalazioni e dei documenti allegati.

4. L'attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa *whistleblowing* nei modelli organizzativi 231 dovrà tenere conto delle implicazioni a livello di privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR e prevedere:

a) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

b) Nel sistema disciplinare adottato è opportuno prevedere 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.

Secondo le previsioni normative, il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente.

Sempre la norma sancisce in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative, successive alla segnalazione, con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. Per dare attuazione alle nuove previsioni si ritiene che il modello organizzativo debba indicare il "destinatario" delle segnalazioni, vale a dire il soggetto, l'organo ovvero la funzione incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto della nuova disciplina, anche sulla base delle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'ente. A titolo esemplificativo, i destinatari potrebbero essere i seguenti:

- un soggetto o comitato specificamente individuato, quale l'Organismo di Vigilanza;

- un ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità, che si occupi di gestire la prima fase di ricezione delle segnalazioni in coordinamento con l'ente;
- il responsabile della funzione compliance (ove esistente);
- un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a varie funzioni (ad esempio legale, internal audit o compliance);

Inoltre, ai fini dell'ideale configurazione del soggetto/ente deputato a ricevere le segnalazioni, occorre prestare attenzione al ruolo dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza, ad esempio, potrebbe essere individuato come destinatario autonomo e indipendente delle denunce. Tale soluzione sembra poter realizzare con efficacia le finalità della nuova disciplina, di salvaguardare l'integrità dell'ente e tutelare il segnalante; finalità che difficilmente potrebbero essere perseguite se, invece, le segnalazioni venissero recapitate a soggetti nei cui confronti il segnalante abbia una posizione di dipendenza funzionale o gerarchica ovvero al presunto responsabile della violazione ovvero ancora a soggetti che abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione. Se, invece, l'Organismo di Vigilanza non è individuato come destinatario esclusivo, sembra comunque opportuno prevedere il suo coinvolgimento in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal nuovo meccanismo di *whistleblowing* sfugga del tutto al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Ciò premesso, in considerazione dell'attuale struttura interna della Fondazione e dell'esiguo numero di dipendenti che vi lavorano, si ritiene per ora sufficiente individuare un unico canale di segnalazione di comportamenti contrari al Modello che rappresentato dalla email dell'ODV *ad hoc* costituita (odv@fms.it) ed alla quale unicamente lo stesso avrà accesso.

Nell'ipotesi in cui la Fondazione dovesse con il tempo implementare la propria struttura organizzativa, si valuterà l'opportunità di creare canali alternativi che possano consentire anche segnalazioni anonime.

### **3.4. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

In considerazione delle dimensioni della Fondazione e dell'attività svolta, si è ritenuto di costituire un Organismo di Vigilanza monocratico. Il nominativo e il curriculum del componente sono riportati in Allegato al presente Modello. L'attuale Organismo di Vigilanza è stato nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 06/10/2021.

## **4. Il Sistema Sanzionatorio**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti artt. 6 e 7 costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Fondazione in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Fondazione in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla stessa Fondazione.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza della contestazione disciplinare rendono non soltanto non dovuto, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

#### **4.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Fondazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente subordinato (amministratore e soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono essere applicate nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

#### **4.2. Destinatari e loro doveri**

I destinatari del presente Sistema Disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello. I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi ed alle misure di organizzazione e gestione delle attività definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito "Infrazioni") rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Nel caso in cui si decida di avviare il procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivanti dalle Infrazioni, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto in tale procedimento, verificando che siano state adottate le specifiche procedure per l'informazione, di tutti i soggetti di cui sopra, dell'esistenza e del contenuto del presente apparato sanzionatorio.

#### **4.3. Principi generali relativi alle sanzioni**

In caso di Infrazioni e di conseguente irrogazione delle sanzioni queste ultime devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e proporzionalità rispetto alle Infrazioni commesse.

Per determinare la tipologia e l'entità delle sanzioni irrogate è necessario valutare quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore della violazione, specie in riferimento alla possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione della Fondazione, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle proprie mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;

- il concorso di più Destinatari, in accordo fra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le contestazioni delle Infrazioni e le conseguenti sanzioni si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

#### **4.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle indicate nel sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE adottato dalla Fondazione. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già individuate dalle predette disposizioni.

La Fondazione ritiene che le predette sanzioni previste nel CCNL Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni.

Il CCNL applicato individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

Il CCNL Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE prevede le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- richiamo scritto per mancanze lievi;
- multa, non superiore all'importo di tre ore lavorative, per mancanze di maggior rilievo;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un massimo di cinque giorni, per mancanze di maggior rilievo;
- licenziamento disciplinare.

##### **Richiamo verbale**

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE (art. 34), viene applicato al lavoratore in caso di mancanze lievi quali, a mero titolo esemplificativo:

- violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi di cui al Codice Etico, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo di cui al Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

##### **Richiamo scritto**

Il richiamo scritto, in accordo al CCNL Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE (art. 34), viene applicato al lavoratore nel caso di mancanze lievi, e/o in caso di recidiva di dette mancanze quali, a titolo esemplificativo:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi

etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;

- in generale, commissione di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle di cui al richiamo verbale o per loro recidiva.

Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

### **Multa non eccedente le 3 ore lavorative**

La multa non eccedente le 3 ore lavorative è applicabile al lavoratore in caso di:

- violazione delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di cui al Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;

- in generale, commissioni di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto o commissione reiterata di queste ultime.

### **Sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a quattro giorni**

La sospensione dalla retribuzione e dal lavoro può essere comminata al lavoratore a fronte di:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto delle procedure interne, dei valori e dei principi etici di cui al Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa non eccedente le 3 ore lavorative;

- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Fondazione o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore, o commissione reiterata per almeno tre volte di queste ultime;

- in particolare, commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto 231.

### **Il licenziamento disciplinare**

La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, in aderenza con quanto disposto dal CCNL Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE (art. 34), è applicabile al lavoratore nei casi di:

- violazione, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Fondazione o ad altri Destinatari o con dolo, delle procedure interne, dei valori e dei principi di cui al Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;

- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento negligente e non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tale comportamento siano ravvisabili gli estremi di un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero una reiterata negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;

- tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Fondazione o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali e dei protocolli del Modello e in generale

degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte di soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento disciplinare senza preavviso;

- commissione, in generale, con grave negligenza e causando un grave danno alla Fondazione o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di cinque giorni, o commissione recidiva di tali Infrazioni per oltre tre volte;

- commissione, in particolare, con grave negligenza o con dolo, di una Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente della Fondazione;

- condanna, in via definitiva, per reati presupposto di cui al Decreto 231 e in ogni caso in cui, data l'essenza del reato stesso, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle predette Infrazioni, i procedimenti disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni, resta invariato il potere del datore di lavoro.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza – mediante apposita comunicazione – nella procedura di irrogazione delle sanzioni per le infrazioni di cui al Modello.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere inoltre avvisato anche nel caso in cui si proceda con l'archiviazione del procedimento di contestazione.

#### **4.5. Misure nei confronti dei Soggetti Apicali (articolo 5, co. 1, D.Lgs. n. 231/2001)**

La Fondazione valuta con estremo rigore le Infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Fondazione e ne rappresentano, dunque, l'immagine.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da chi guida le scelte aziendali, in modo da costituire esempio per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operino all'interno della Fondazione.

La violazione dei principi e dei protocolli previsti dal Modello ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, all'intero Consiglio di Amministrazione e ai Revisori contabili.

#### **4.6. Misure nei confronti dell'ODV**

In caso di violazione del presente Modello da parte dell' OdV, uno qualsiasi tra gli amministratori o il Direttore Generale, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'OdV e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

#### **4.7. Misure nei confronti dei Soggetti Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (collaboratori, consulenti e, in generale, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, o che operano a nome di FMSI) in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Presidente del Consiglio di Amministrazione



o di soggetto dallo stesso appositamente delegato, verifica che siano state adottate procedure specifiche per informare i Soggetti Esterni dei principi e delle linee di condotta del Modello e del Codice Etico, nonché delle conseguenze per questi ultimi in caso di violazione delle stesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che operino, a qualsiasi livello, per la Fondazione.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello devono tempestivamente essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione e ai Revisori contabili.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e l'assunzione dei relativi provvedimenti.

