



Modello di organizzazione, gestione e
controllo adottato dal

**Centro Internazionale in
Monitoraggio Ambientale**

Fondazione CIMA

ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

INTRODUZIONE	4
GLOSSARIO	5
IL QUADRO NORMATIVO	10
Natura della responsabilità.....	15
Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	15
Fattispecie di reato	16
Apparato sanzionatorio	16
Delitti tentati.....	17
Vicende modificative dell'ente.....	18
Reati commessi all'estero	20
Procedimento di accertamento dell'illecito	21
Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	21
Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	25
Sindacato di idoneità	27
PRESENTAZIONE ORGANIZZAZIONE	28
L'attività della Fondazione Cima	28
Legge 190/2012 Anticorruzione	29
L'assetto societario	31
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA	
Fondazione Cima	32
Le componenti del modello 231	32
La metodologia adottata	33
La governance aziendale e il sistema dei controlli interni.	34
Mappatura e protocolli	34
La valutazione del rischio reato	35
I protocolli.....	38
La struttura dei protocolli.....	38
Il codice etico	39
L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.Lgs. N. 231/2001	40
Composizione, nomina e durata	40
Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità	41

Professionalità	42
Autonomia e indipendenza.....	42
Onorabilità ed incompatibilità	43
Continuità di azione	44
Ineleggibilità e decadenza. Revoca per giusta causa.....	44
L'Organismo di Vigilanza della Fondazione Cima	45
Attestazioni e dichiarazioni	45
Attività e poteri.....	45
Convocazione e adunanze	47
Coordinamento con gli altri organi societari	47
Reporting nei confronti degli organi societari.....	47
Verifiche periodiche - monitoraggio	48
Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	48
Segnalazioni	49
Whistleblowing	50
Informazioni	51
SISTEMA DISCIPLINARE.....	52
Funzione del sistema disciplinare	52
Caratteristiche del sistema disciplinare	52
Personale dipendente	53
Rimprovero Verbale	54
Rimprovero Scritto.....	54
Multa	54
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	54
Licenziamento senza Preavviso	55
Membri del Consiglio di Amministrazione.....	56
Collegio Sindacale/ Organo di controllo	56
Soggetti Terzi	56
Membri dell'Organismo di vigilanza	57
Procedura per l'applicazione delle sanzioni.....	57
PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	59
Premessa	59
Dipendenti e componenti degli organi sociali.....	59

Altri destinatari	60
Attività di formazione	61
CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	63
Aggiornamento del Modello.....	63

INTRODUZIONE



Con l'approvazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il Decreto), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* è stato introdotto nell'ordinamento italiano un'innovativa forma di responsabilità in capo agli Enti il cui presupposto risiede nella commissione di alcuni reati, a condizione che l'illecito sia posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente e che autori del reato siano soggetti che rivestono nell'Ente una posizione

"apicale" oppure persone "sottoposte" alla direzione o a vigilanza dei soggetti apicali.

Si tratta di una responsabilità che pur definita "amministrativa", presenta forti analogie con la responsabilità penale.

L'art. 6 comma 1 del Decreto esclude la responsabilità dell'Ente laddove, tra l'altro, lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed abbia nominato un organismo (l'Organismo di Vigilanza, per brevità Odv) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il periodico aggiornamento.

GLOSSARIO

Attività Sensibili (anche "a Rischio")

Attività aziendali nel cui ambito potrebbero astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione di reati.



Collaboratori

Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Confisca

Misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto. Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che sia sempre disposta, salvo per la parte che possa essere restituita al danneggiato, la confisca del prezzo o del profitto del reato e, ove ciò non sia possibile, la confisca di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Consulenti

Coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono l'Organizzazione nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie.

Decreto 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari

I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello.

Dipendenti

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Organizzazione, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Ente

Ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

Fornitori

Coloro che forniscono beni o servizi alla Fondazione Cima.

Incaricato di pubblico servizio

Ai sensi dell'art. 358 del codice penale sono *"coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale"*.

Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati in premessa come facenti parte integrante del Modello.

Norme

Gli atti normativi - italiani, stranieri o sovranazionali - comunque denominati (compreso il presente Modello e il Decreto 231), nella loro versione di tempo in tempo vigente, anche per effetto di modifiche successive, e comprensivi delle norme o prescrizioni richiamate, primarie, secondarie, ovvero frutto dell'autonomia privata.

Organismo di Vigilanza (anche "Organismo" o "OdV")

Organismo dell'Ente che, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Organizzazione

Fondazione Cima - Centro Internazionale in Monitoraggio Ambientale.

Partner

Controparti contrattuali con cui Fondazione Cima addivene a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. *joint venture*, ATI, etc.).

Protocollo

Soluzioni organizzative, comportamentali e di controllo attuate dal Vertice aziendale, dal *Management* operativo e da altro personale per garantire la ragionevole assicurazione circa la legittimità delle azioni condotte, la protezione del patrimonio e il corretto utilizzo di tutte le risorse, in particolare di quelle finanziarie.

Pubblici ufficiali

Ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono *"coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi"*.

Reato

I reati di cui agli artt. 24 e seguenti del Decreto 231, i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, nonché ogni altra fattispecie di reato per la quale in futuro venisse prevista la responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto 231.

Sanzione interdittiva

Misura afflittiva prevista dal Decreto 231. Può essere comminata a carico dell'Ente allorquando ricorrano determinati presupposti. Tra questi: qualora l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di entità rilevante e lo stesso sia stato commesso da soggetti apicali o da subordinati, a causa di gravi carenze organizzative, nonché nell'ipotesi di reiterazione di illeciti. Le sanzioni interdittive consistono: (i) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) nel divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio; (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; (v) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sanzione pecuniaria

Misura afflittiva prevista dal Decreto 231 per la consumazione o per il tentativo di realizzazione dei reati richiamati dalla medesima normativa. È applicata in quote di importo minimo pari ad Euro 258 e massimo pari ad Euro 1.549 ed in numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'entità della

sanzione è determinata tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Sequestro conservativo

Strumento processuale finalizzato ad attuare una tutela cautelare nei casi in cui vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della pena pecuniaria, delle spese di procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario dello Stato nonché le garanzie delle obbligazioni civili derivanti dal reato. Possono essere oggetto di sequestro conservativo i beni mobili o immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute. Con il sequestro si crea un vincolo di indisponibilità giuridica dei beni assoggettati a tale misura cautelare.

Sequestro preventivo

Strumento processuale finalizzato a scongiurare il pericolo che la libera disponibilità di una cosa pertinente al reato possa aggravare o protrarre le conseguenze di esso ovvero agevolare la commissione di altri reati. Con il sequestro si crea un vincolo di indisponibilità giuridica dei beni assoggettati a tale misura cautelare. Il Decreto 231 prevede che tale misura possa essere disposta dal giudice in relazione ad ogni cosa che possa essere oggetto di confisca ai sensi della medesima normativa.

Soggetti Apicali

Gli Esponenti Aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente (es. membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, Direttori Generali, ecc).

Soggetti Subordinati o Subalterni

Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

Soggetti Pubblici

Le amministrazioni pubbliche, quindi le aziende e le amministrazioni dello Stato, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, i concessionari di servizi pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, nonché i componenti degli Organi comunitari, i funzionari e gli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee, le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato

presso le comunità europee che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee e coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

IL QUADRO NORMATIVO



Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità cd. amministrativa degli enti (con ciò intendendosi anche le imprese, particolarmente in forma di società) per alcuni reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da determinati soggetti ad essa collegati: preposti, dipendenti o anche soggetti in rapporto funzionale con l'ente stesso. Tale responsabilità si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità della persona

fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

In particolare il decreto ha previsto che l'accertamento della responsabilità delle imprese per illeciti amministrativi dipendenti da reato debba avvenire nell'osservanza delle norme richiamate al Capo III del decreto stesso nonché *"secondo le disposizioni del codice di procedura penale e del D. Lgs. 28 luglio 1989 n. 271 in quanto compatibili"* (Art. 34). Inoltre all'impresa *"si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato, in quanto compatibili"*.

Lo scenario normativo precedente all'introduzione di tale decreto non prevedeva misure sanzionatorie rivolte nei confronti dell'attività d'impresa, con la conseguenza che, nell'ipotesi di un reato commesso da un organo o da un preposto dell'ente si faceva riferimento soltanto alla responsabilità diretta della persona fisica autrice materiale dell'illecito, sempre che quest'ultima risultasse identificabile nonostante il complesso organigramma dell'impresa. Ai fini di un'eventuale responsabilità patrimoniale dell'azienda soccorreva soltanto il combinato disposto di cui all'art. 197 c.p. e all'art. 6 co. 3 della legge 698/81 allorché era prevista in capo alle persone giuridiche un'obbligazione civile in caso di insolvenza del condannato per il pagamento della multa o dell'ammenda, qualora fosse pronunciata condanna per reato contro chi avesse la rappresentanza o l'amministrazione della persona giuridica sempre che la condotta delittuosa avvenisse nell'interesse dell'ente stesso.

Questo assetto normativo cominciava a cedere il passo di fronte ad un'impellente regolamentazione comunitaria che imponeva agli stati membri una legislazione *ad hoc* riguardo la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche distinta e parallela rispetto a quella ascrivibile alle singole persone fisiche titolari di cariche di vertice e di responsabilità in capo all'azienda si è assistito, pertanto, in tempi recenti, anche in Italia, al superamento, nella sostanza del tradizionale principio del *"societas delinquere non potest"* ritenuto ormai incompatibile con l'evoluzione del diritto in ambito europeo. In considerazione di quanto sopra il Legislatore ha introdotto anche nel nostro ordinamento un'autonoma responsabilità dell'ente collettivo derivante da reato, oggi contemplata dal D.Lgs. n. 231/2001.

Nella configurazione data a questa nuova forma di responsabilità, il fatto di reato è sempre quello previsto dalla norma incriminatrice e commesso da una persona fisica. Tuttavia, nel caso in cui la legge

esplicitamente preveda per tale reato la responsabilità dell'ente e in concreto questo sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio si verifica un illecito amministrativo dipendente dal reato di cui l'ente stesso è responsabile.

L'ambito di applicazione, dal punto di vista soggettivo, è quindi piuttosto vasto: soggetti destinatari della nuova disciplina, secondo il dettato normativo, sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e associazioni, quest'ultime anche se prive di personalità giuridica.

La *ratio* della riforma, per espressa ammissione del Legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dalla legge generano la responsabilità degli enti; si tratta, per quanto qui interessa, dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 **all'articolo 24**, ovvero di malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico, di indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee, di truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee, di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, (ad es. finanziamenti per la formazione, sgravi contributivi, finanziamenti alle PMI, etc.); **all'articolo 24-bis**, relativo ai reati informatici; **all'art. 24-ter** "*delitti di criminalità organizzata*"; **all'articolo 25**, ovvero di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione; **all'articolo 25-bis** ovvero falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo; **all'art. 25-bis.1** delitti contro l'industria ed il commercio; **all'articolo 25-ter** riguardante una buona parte dei reati societari oggetto della revisione legislativa del 2002 (quali false comunicazioni sociali, operazioni in pregiudizio ai creditori, etc.) e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile a questo proposito bisogna aggiungere che la Legge 27 maggio 2015 n. 69 nell'apportare delle modifiche al reato di false comunicazioni sociali e alle norme collegate all'interno del codice civile, ha previsto - all'articolo 12 - anche delle "*modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari*" che saranno ampiamente analizzate nella parte speciale; **all'articolo 25-quater** circa i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999; **all'articolo 25-quater.1** riguardo i reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili; **all'art. 25-quinques** per i delitti contro la personalità individuale in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia; **all'articolo 25-sexies** per i reati c.d. di "*market abuse*", ovvero di *insider trading* e di manipolazione del mercato, introdotti per effetto dell'estensione del D.Lgs. n. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute agli articoli 184-187 del D.Lgs. n. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.); **all'articolo 25-septies** circa i reati di lesioni colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo per violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e **all'articolo 25-octies** relativo ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e utilizzo di beni o altre utilità derivanti da fatto illecito. Le riforme più recenti prevedono inoltre l'introduzione del reato presupposto di cui **all'art. 25-novies** (delitti in materia di violazione del diritto d'autore) e **all'art. 25-**

decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo una responsabilità dell'ente in caso di realizzazione di reati di intralcio alla giustizia.

Il 16 Agosto 2011 è inoltre entrato in vigore il Decreto Legislativo n.121 del 7 Luglio 2011 che recepisce le direttive 2008/99 e 2009/123, che danno seguito, a loro volta, all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente, sanzionando penalmente condotte illecite individuate dalla direttiva (e fino ad oggi non previste come reati) ed introducendo la responsabilità delle persone giuridiche per i reati ambientali.

I reati ambientali sono rubricati all'**art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001**. A questo proposito bisogna specificare che la Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015) oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006, ovvero il testo unico ambientale (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001. La nuova normativa ha introdotto pertanto quali fattispecie per la responsabilità amministrativa i reati presupposto di cui all'art. 452-bis c.p. (inquinamento ambientale), art. 452-*quater* c.p. (disastro ambientale), art. 452-*quinques* c.p. (delitti colposi contro l'ambiente), art. 452-*octies* c.p. (delitti associativi aggravati), art. 452-*sexies* c.p. (traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività).

Con l'approvazione del D.Lgs. n. 109/2012, è stato introdotto **l'art. 25-duodecies** recante sanzioni atte a contrastare l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel paese ospitante è irregolare nella fattispecie limitata di cui all'aggravante dell'articolo 22, comma 12-*bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Con l'approvazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, sono stati introdotti nel D.Lgs. n. 231/01 i reati di "*corruzione tra privati*" e di "*induzione indebita a dare o promettere utilità*".

La norma introduce alcune integrazioni al c.d. "*catalogo dei reati presupposto*" della responsabilità amministrativa degli enti, ex D.Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, **all'art. 25, comma 3**, viene inserito il richiamo al nuovo art. 319-*quater* codice penale; mentre **all'art. 25-ter, comma 1**, viene aggiunta la lett. *s-bis* che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati nei casi previsti dal novellato terzo comma dell'art. 2635 codice civile.

Il 27 novembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 167 rubricata «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017».

L'articolato normativo amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo **l'articolo 25-terdecies** all'interno del D.Lgs. n. 231/2001 rubricato «razzismo e xenofobia», con il quale si

prevede che: «1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3».

I delitti a cui si fa rimando puniscono i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia - inciso aggiunto dalla stessa Legge Europea - della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

L'entrata in vigore delle nuove disposizioni è avvenuta lo scorso 12 dicembre 2017.

Inoltre, l'entrata in vigore della **L. n. 179/2017** ha introdotto, all'interno dell'**art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, il comma 2-bis** sulla base del quale è stato disciplinato l'istituto delle segnalazioni di illeciti in ambito aziendale - comunemente noto con il termine di "**Whistleblowing**" - unitamente a una serie di disposizioni che mirano a tutelare il segnalante e a circoscrivere l'ambito di operatività dell'istituto.

In forza della novella legislativa è consentito ai soggetti che operano all'interno della società -apicali e sottoposti- di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e/o di violazioni del modello 231.

La novella legislativa ha disciplinato una prassi già adottata in talune realtà imprenditoriali fissando dei principi in materia:

- previsione di uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- i citati canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- 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;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre, il **31 gennaio 2019 è entrata in vigore la L. n. 3/2019** contenente le *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"*, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 16 gennaio 2019. Il testo contiene significative modifiche in materia penale: tra queste, la riformulazione del traffico di influenze illecite e l'introduzione dell'agente sotto copertura anche per indagini relative a reati contro la P.A.. Il provvedimento introduce rilevanti novità in materia di responsabilità degli enti: sotto questo profilo, infatti, risultano di particolare interesse la riforma del traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) ed il suo inserimento tra i reati presupposto "231". Aumentante anche le sanzioni interdittive legate ai reati contro la P.A. contemplati dall'art. 25 del Decreto 231. In relazione alle medesime fattispecie si prevede, ex art. 25 co. 5-bis del D.Lgs. 231/2001, che tale aumento venga meno qualora l'ente *"prima della sentenza di primo grado si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modello organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (art. 25 co. 5-bis del D.Lgs. 231/2001).

Ancora, nel **maggio 2019 è entrata in vigore la L. n. 39/2019** che ha disposto -ex art. 5, co. 1- l'introduzione dell'art. **25-quaterdecies** nel D.Lgs. 231/2001 concernente le frodi sportive e più in particolare le frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Si segnalano inoltre il **D.L. n. 105/2019** nell'istituire il perimetro di sicurezza nazionale cibernetica ha altresì previsto, ai sensi dell'art. 1, co. 11, un nuovo reato in capo agli enti volto a punire le condotte tese a ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti amministrativi volti a garantire la sicurezza dei sistemi informativi, informatici sia delle amministrazioni pubbliche che dei privati da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato o di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche.

Infine, si segnalano gli interventi in **materia tributaria e di contrabbando**. I primi, i **reati tributari**, sono stati dapprima inseriti tramite la L. n. 157/2019 che, dopo anni di dibattiti, ha introdotto l'art. **25-quinquiesdecies** nel D.Lgs. n. 231/2001 così da prevedere la responsabilità degli enti per le fattispecie di cui agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D.Lgs. n. 74/2000, da ultimo integrati con il **D.Lgs. n. 75/2020**, con le ulteriori fattispecie di cui agli artt. 4, 5 e 10-*quater* del D.Lgs. n. 74/2000. I **reati di contrabbando**, anch'essi introdotti con il D.Lgs. n. 75/2020, sono stati inseriti nell'art. **25-sexiesdecies** del D.Lgs. n. 231/2001. Lo stesso **D.Lgs. n. 75/2020** ha inoltre modificato il testo degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001 apportando diverse modifiche, tra cui l'inserimento dei delitti di **frode nelle pubbliche forniture**, ex art. 356 c.p., **frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo**, ex art. 2, comma 1, Legge n. 898/1986, **peculato**, ai sensi dell'art. 314, comma 1, c.p. (con l'esclusione dell'ipotesi di uso momentaneo del bene), **peculato mediante profitto dell'errore altrui**, ex art. 316 c.p., **abuso d'ufficio**, ex art. 323 c.p.. Da ultimo, il D.L. n. 76/2020, ha modificato il testo del reato di abuso d'ufficio.

NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" - in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione - ma con numerosi ed evidenti punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano - tra i più significativi - gli artt. 2, 8 e 34 del D.Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano,*

anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);

- *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali" (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).*

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

FATTISPECIE DI REATO

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 - se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso - sono stati inizialmente individuati in quelli contro la Pubblica Amministrazione e nei cc.dd. "reati societari".

Nel corso degli anni il quadro originario è mutato notevolmente, il Legislatore ha, infatti, introdotto nuovi reati presupposto fino ad arrivare all'attuale formulazione meglio descritta nel documento "Guida ai reati previsti dal Decreto", anch'esso parte integrante del sistema 231 adottato dalla società Fondazione Cima.

APPARATO SANZIONATORIO

Quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede delle sanzioni a carico della società, quali:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in funzioni di misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001 *"le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - 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;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000 e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

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.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) 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 (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o collegamento tra l'ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, con la specificazione che la nozione di patrimonio è riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre quella di "*fondo comune*" concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma "*il criterio di massima al riguardo è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione abbia avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società 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 in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti 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 D.Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a

norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. n. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001).

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aspetto fondamentale del D.Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001):

- 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 ad un organismo della società 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.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria *"colpa organizzativa"*.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Si rileva, inoltre, che ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex

D.Lgs. n. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il comma 5 del citato art. 30 stabilisce, inoltre, che: *"in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)"*.

Fondazione Cima è impegnata, ormai da diversi anni, in un percorso virtuoso in materia di qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro. In materia ambientale, opera nel pieno rispetto delle normative ambientali senza, dunque, arrecare alcun danno all'ambiente. Fondazione CIMA, infatti, è impegnata ad approfondire metodologie e a partecipare ad iniziative capaci di creare ulteriore valore umano, sociale e ambientale. Come ispirazione per il conseguimento di tale *mission*, nel 2011 Fondazione CIMA ha aderito al *UN Global Compact Network*, la più grande iniziativa di responsabilità sociale esistente. Questo *network* invita le diverse organizzazioni ad allineare le proprie strategie ed attività ai principi universali dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, tramite azioni che mirino a chiari obiettivi sociali. Dal 2011 a oggi Fondazione CIMA si è dedicata a costruire una rete di *partner* locali, nazionali e internazionali che sinergicamente partecipa ad iniziative atte a promuovere i principi del *UN Global Compact Network* e dell'Agenda 2030. Ancora, in materia di qualità la ha implementato un sistemi conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

Fondazione Cima assicura che la politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione, fornitori e clienti e si impegna a perseguire l'attuazione delle predette politiche nell'ottica del continuo miglioramento dei propri sistemi di gestione.

In forza di quanto precede, la politica aziendale adottata dalla Fondazione Cima prevede di:

- ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative di legge in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, anticipando, ove possibile, le leggi attuali;
- diffondere all' interno ed all'esterno dell'azienda una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente, salvaguardia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro;
- operare secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate;
- progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di qualità le esigenze e le aspettative dei suoi interlocutori;
- sviluppare appropriati sistemi di controlli per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la salute e la sicurezza e gli impatti negativi sull'ambiente;
- garantire la tutela dei diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, impegnandosi a:
 - non utilizzare lavoro infantile;
 - promuovere il lavoro volontario non obbligato;
 - rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;

- assicurare condizioni di lavoro che non possano in alcun modo nuocere alla salute e sicurezza dei lavoratori;
 - contrastare ogni forma di discriminazione;
 - condannare tutte le condotte illegali, suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
 - applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
 - concorrere alla crescita professionale delle persone.
- orientare i processi aziendali verso soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali e limitando le emissioni inquinanti e la produzione di rifiuti;
 - sviluppare ed aggiornare criteri di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e per l'ambiente e procedure di gestione delle situazioni di emergenza, che possono provocare pericolo per l'uomo e/o impatti ambientali negativi;
 - promuovere la crescita aziendale, individuando criteri oggettivi e premiando l'impegno e la produttività;
 - scegliere ed utilizzare in maniera razionale le attrezzature, le risorse e le materie prime, tenendo in considerazione il loro impatto sull'ambiente ed il loro potenziale rischio per la salute e la sicurezza;
 - sviluppare ed estendere i processi di informazione e comunicazione, promuovendo il dialogo e con le parti interessate, per assicurare trasparenza e chiarezza dei rapporti;
 - promuovere la crescita professionale dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale;
 - selezionare i fornitori sulla base della loro capacità a fornire beni e servizi conformi ai requisiti del sistema integrato.

CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i*

Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. n. 231/2001; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

Nella predisposizione del presente Modello, Fondazione Cima si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa).

Si è altresì presa visione del "*Position Paper*" dell'Associazione Italiana *Internal Auditors*, nonché degli *standard* internazionali in materia di controllo interno (quali il CoSO Report, proposto dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) che, in sintesi, prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio, vale a dire in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, finalizzate ad assicurare:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;

- attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Le regole contenute nel Modello, inoltre, sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. n. 231/2001.

SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "*idoneo a prevenire i reati*" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, possa e debba essere ritenuto, con ragionevole certezza, tale da azzerare o, almeno, minimizzare il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

PRESENTAZIONE ORGANIZZAZIONE

L'ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE CIMA

Fondazione CIMA, acronimo di Centro Internazionale in Monitoraggio Ambientale, nasce nel 2007. I suoi fondatori sono il Dipartimento della Protezione Civile - Presidenza del Consiglio dei Ministri; l'Università degli Studi di Genova; la Regione Liguria e la Provincia di Savona.

Fondazione CIMA è un ente di ricerca senza scopo di lucro e di interesse generale del Paese e il suo scopo è promuovere lo studio, la ricerca scientifica, lo sviluppo tecnologico e l'alta formazione nell'ingegneria e nelle scienze ambientali ai fini della tutela della salute

pubblica, della protezione civile e della salvaguardia degli ecosistemi acquatici e terrestri, nonché promuovere e sostenere la formazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico nei campi della Protezione Civile, *Disaster Risk Reduction* e Biodiversità.

La storia di Fondazione CIMA affonda le sue più antiche radici nelle necessità dello studio delle strategie per la mitigazione del rischio da inondazione e da frana. La ricerca in quest'ambito fu affidata a metà degli anni '80 dall'allora Ministro della Protezione Civile Giuseppe Zamberletti a Franco Siccardi, ordinario di Ingegneria dell'Università degli Studi di Genova, oggi presidente emerito di Fondazione CIMA. Siccardi, nell'ambito dell'Università di Genova prima, e del Centro Interuniversitario poi, diresse questa linea di ricerca fino al 2004. Dopo qualche anno, fu grazie ad un'idea dello stesso Siccardi, con l'appoggio di Bernardo De Bernardinis, allora Vice Capo Dipartimento della Protezione Civile, che le competenze acquisite da questo gruppo di ricerca fecero nascere, nel 2007, l'attuale Fondazione.

I dieci e più anni di vita trascorsi hanno visto Fondazione CIMA crescere anche dal punto di vista numerico: il personale è passato dalle 20 unità iniziali alle circa 100 persone con diverse specializzazioni. Anche le attività di ricerca e di servizio sono cresciute passando dall'ordine della decina ai circa cinquanta progetti all'anno di cui, più della metà a beneficio di 30 paesi in tutto il mondo. Tutto questo grande bagaglio di conoscenze acquisite nel tempo, ed in continua evoluzione, sono state messe a disposizione degli ingegneri di domani grazie alla collaborazione con l'Università di Genova che ha dato vita, nel Campus universitario di Savona, al nuovo corso di studi in Gestione dei Rischi.

Inoltre, Fondazione CIMA sulla base di quanto previsto dalla L. n. 190/2012, e in coerenza con le disposizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione nonché alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, essendo organizzazione sottoposta a controllo pubblico, ha adottato un



proprio Piano di Prevenzione della corruzione al fine di definire un sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l'illegalità nominando, altresì, un proprio Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC).

LEGGE 190/2012 ANTICORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha introdotto nell'ordinamento nazionale le "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*". Tale provvedimento normativo, cui sono seguiti numerosi provvedimenti attuativi e integrativi, prende il nome anche di "Legge Anticorruzione".

La Legge Anticorruzione è stata approvata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

In particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la risoluzione numero 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con la legge 3 agosto 2009 numero 116. La Convenzione ONU 31 ottobre 2003 prevede che ciascun Stato debba elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, nonché adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure.

La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze.

In esito a quanto previsto dalla Legge Anticorruzione, è stato emanato, tra l'altro, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) le cui disposizioni, unitamente alle indicazioni e alle Linee Guida emanate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), costituiscono il principale punto di riferimento.

Il PNA è rivolto agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Per enti di diritto privato in controllo pubblico s'intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi in favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche,

oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di valutazione che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

L'ente, a sua volta, definisce una serie di misure attraverso l'adozione di un Piano Prevenzione della Corruzione (PPC) oggi Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il Piano di Prevenzione si prefigge i seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza all'interno dell'Organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione la espone a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione circa il funzionamento e l'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti, in quanto applicabili alla Fondazione Cima;

- monitorare i rapporti tra l'Organizzazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti di fornitura.

Il Piano è stato da ultimo aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2019.

L'ASSETTO SOCIETARIO

Sono organi della Fondazione Cima:

- Consiglio di Amministrazione, così composto:
 - Capo del Dipartimento della Protezione Civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
 - Presidente della Regione Liguria;
 - Rettore dell'Università degli Studi di Genova;
 - Presidente della Provincia di Savona;
 - Direttore Generale di Arpa Liguria;
- Presidente, nella persona dell'Ing. Luca Ferraris;
- Comitato Scientifico;
- Organo di Sorveglianza (Collegio dei Revisori).

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE CIMA

LE COMPONENTI DEL MODELLO 231

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a



rapresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale della Fondazione Cima da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: *stakeholder, manager, dipendenti, creditori* e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Il Modello di organizzazione e gestione della Fondazione Cima è strutturato come segue:

- Codice Etico, documento che definisce la *mission* aziendale, gli strumenti, i principi etici e i valori di riferimento cui l'Organizzazione si ispira per il suo perseguimento;
- una Parte Generale, che si ispira ai valori e principi sanciti dal Codice Etico, in cui sono descritti il processo di definizione e le regole di funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso. A questi si aggiunge, la tabella dei processi sensibili, parte integrante del sistema 231 adottato dalla Fondazione Cima;
- una Parte Speciale composta dai protocolli delle aree sensibili individuate nella predetta tabella che come detto costituisce parte integrate del sistema 231 della Fondazione Cima, nonché dai seguenti documenti:
 - Guida ai reati previsti dal Decreto 231;
 - Mappatura delle aree di rischio contenente la valutazione del rischio;
 - Schema riassuntivo dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, da formalizzare successivamente alla nomina dell'OdV;
 - Sistema disciplinare di cui infra;

- Regolamento OdV da formalizzare successivamente alla nomina dell'OdV.

Inoltre, si considerano parti complementari al Modello Organizzativo i documenti aziendali afferenti al sistema di gestione nell'ambito dei quali risultano descritti la *governance* societaria, l'assetto organizzativo e la struttura dei controlli aziendali quali, a titolo esemplificativo:

- profilo societario;
- sistema delle deleghe e delle procure vigenti;
- disposizioni organizzative;
- procedure, linee guida e istruzioni operative;
- documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008;
- sistema di gestione della qualità ISO 9001.

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle funzioni competenti.

LA METODOLOGIA ADOTTATA

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo dell'Organizzazione (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe ecc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare le "*attività o i processi sensibili*", ovvero le attività o i processi nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate le unità organizzative coinvolte;
- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;
- redazione di appositi Protocolli (uno per ogni attività/processo "sensibile") per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- segnalazione di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni ai controlli e loro implementazione;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo ed il Consiglio di amministrazione.

- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

LA GOVERNANCE AZIENDALE E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.

I principi del governo societario sono posti dallo Statuto e dalle altre fonti di grado subordinato.

Il Sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali in parola, unitamente agli aggiornamenti dell'organigramma, vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

Il personale di qualsiasi funzione e grado deve essere sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo e impegnandosi nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l'azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

MAPPATURA E PROTOCOLLI

Con riferimento ai processi ritenuti sensibili e alle fattispecie di reato indicate nella Guida ai reati prevista dal Decreto e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà dell'ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare per ogni attività e processo "sensibile" le rispettive categorie di reato.

Le aree di attività/processi potenzialmente "sensibili" della Società sono indicate nella tabella dei processi sensibili, parte integrante del sistema 231 adottato dalla società Fondazione Cima.

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno dell'Organizzazione, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Fondazione Cima.

Detta analisi è stata condotta utilizzando informazioni e documentazione (organigramma, procedure, sistemi di gestione, disposizione organizzative, etc.) relativa all'Organizzazione e l'effettuazione di una serie di interviste, mirate alla rilevazione delle attività svolte, nonché tutte le indicazioni rivenienti dalla dottrina, dalla giurisprudenza nonché dalla *best practice*.

Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO

Effettuata l'indagine e individuate le attività sensibili, si è proceduto ad analizzare, utilizzando un approccio metodologico *risk based*, l'operatività aziendale al fine di determinare il grado di esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto attraverso la valutazione del livello di probabilità e del grado di impatto del possibile evento illecito.

In particolare, ai fini della misurazione e della valutazione del rischio reato è stato necessario individuare:

- i fattori che determinano **l'impatto**, cioè il grado di incidenza che la commissione del reato può avere per il conseguimento degli obiettivi aziendali.
- i fattori che incidono sulla **probabilità** che i reati presupposto possano essere commessi nell'interesse o vantaggio della Società.

IMPATTO

Per **impatto** si intende, come già precisato, il grado di incidenza che il verificarsi di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e la conseguente applicazione delle sanzioni previste in capo alla società interessata può determinare per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Per quanto in particolare concerne i reati ex D.Lgs. n. 231/2001 un impatto è tanto più rilevante quanto più grave risulta l'effetto dell'eventuale combinazione nell'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive.

Ai fini della valutazione del reato è stato necessario, pertanto, individuare la rilevanza dei reati presupposto in termini di intensità delle sanzioni previste dal legislatore.

In considerazione delle caratteristiche del sistema sanzionatorio previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001, il coefficiente di rilevanza del reato (di seguito CRR) è dato dalla combinazione della rilevanza del reato in termini di **sanzioni pecuniarie** (di seguito CRR-P) e di **sanzioni interdittive** (CRR-I).

Per la determinazione di tali coefficienti sono state compiute le seguenti operazioni:

- per ciascun reato presupposto, si sono individuate la sanzione minima e la sanzione massima (in termini di quota) e l'eventuale presenza delle differenti tipologie di sanzioni interdittive;
- la valutazione circa la rilevanza del reato in termini di sanzioni pecuniarie (CRR-P) è stata operata attraverso la seguente formula

$$\{[\text{media}(Q_{\min}, Q_{\max})/1000] \times Q_{\max} \times 5/1000\}$$

dove Q_{\min} è la quota minima prevista e Q_{\max} è la quota massima prevista.

La ponderazione delle quote medie con le quote massime è stata adottata al fine di dare maggior rilevanza ai reati che prevedono quote massime maggiori.

L'intensità della sanzione è stata espressa in una scala che va da 1 a 5. Con analoga formula è stato, inoltre determinato il coefficiente di rilevanza del rischio con riferimento alla massima sanzione pecuniaria applicabile (CRR-Pmax).

La valutazione circa la rilevanza del reato con riferimento alle sanzioni interdittive (CRR-I) è stata effettuata attribuendo un valore da 1 a 5 a seconda dell'impatto potenziale che l'applicazione di ogni singola sanzione interdittiva potrebbe comportare per l'Organizzazione. Tale valutazione è stata effettuata tenendo conto dello specifico settore in cui opera Fondazione Cima. Pertanto sono stati attribuiti i seguenti livelli di rischio:

- interdizione esercizio attività 5
- sospensione/revoca autorizzazioni/licenze 0
- divieto contrattazione con la Pubblica Amministrazione 5
- esclusione agevolazioni finanziamenti/contributi 5
- divieto pubblicità 1

Pertanto, il CRR-I è stato determinato con riferimento al livello di rischio più alto associato alle sanzioni interdittive applicabili a ciascun reato presupposto.

Il CRR è stato determinato applicando la seguente formula:

$$\text{CRR} = \{[\text{CRR-P} + \text{CRR-I}] \times 5\} / [\text{CRR-Pmax} + 5]$$

Successivamente, a ciascuna attività individuata nell'ambito di ciascun processo sono stati associati i reati che in astratto potrebbero essere commessi, attribuendo pertanto, a ciascuna attività il relativo coefficiente di rischio.

PROBABILITÀ

Per probabilità si intende, come già precisato, il grado di eventualità che l'evento si determini. Ai fini della determinazione del livello di probabilità (di seguito anche indicato P), per ciascuna attività che sottende i processi aziendali, sono stati presi in considerazione i seguenti fattori:

- articolazione territoriale: maggiore è l'articolazione dell'attività, maggiore è la probabilità che l'evento reato possa essere commesso;
- numero/frequenza operazioni: maggiore è il numero o la frequenza delle operazioni, maggiore la probabilità che si realizzi l'evento reato;
- vincoli normativi/procedurali: maggiori sono i vincoli normativi o procedurali che disciplinano l'attività, minore è il rischio che si realizzi l'evento reato;
- livello manualità operazioni: minore è l'automazione dei processi, maggiore è la probabilità della commissione di reati;
- livello accentrato dell'attività: maggiore è la segregazione dei compiti e dei poteri, minore è la probabilità che vengano commessi reati.

Per ciascuna attività, nell'ambito di ciascuno dei fattori di cui sopra, è stato attribuito un livello di probabilità in una scala da 1 a 5.

Il livello di probabilità per ciascuna attività è stato determinato effettuando la media aritmetica dei livelli applicati a ciascuno dei fattori di cui sopra.

DETERMINAZIONE DEL RISCHIO

Calcolati la probabilità e l'impatto, si è determinato, con riferimento a ciascuna attività sensibile, il coefficiente di rischio reato (CR), applicando la seguente formula:

$$\underline{CR = CI \times P/5}$$

Il calcolo è stato effettuato, infine, a livello di singolo processo. A tal fine si è determinata la media dei coefficienti di impatto e di probabilità di ciascuna attività che sottende i vari processi aziendali.

I PROTOCOLLI

Per ognuna delle attività "sensibili" individuate è stato predisposto uno specifico protocollo contenente la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente.

I controlli così definiti, distinti tra "generali", presenti in tutte le attività sensibili, e "specifici" applicati alle singole attività sensibili, sono stati formalizzati all'interno delle singole Parti Speciali.

LA STRUTTURA DEI PROTOCOLLI

Nella compilazione dei protocolli è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

- Considerazioni preliminari sulla Attività "sensibile":
 - Definizione dell'area di rischio.
- Reati associabili:
 - Elenco dei reati associabili all'area di rischio in esame e relativi riferimenti normativi.
- Sistema dei controlli:

Definizione dei punti di controllo generali e specifici orientati su:

- Presidi etici concernenti l'attività o il processo;
 - Esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
 - Tracciabilità e verificabilità *ex-post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile tramite adeguati supporti documentali/informatici;
 - Separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
 - Esistenza di un sistema di deleghe coerentemente con le responsabilità organizzative assegnate.
- Rapporti con l'Organismo di Vigilanza:
 - Disciplina delle segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - Specificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza con l'indicazione delle relative funzioni responsabili;

- Eventuali indicazioni specifiche sull'operatività dell'Organismo di Vigilanza nell'attività o processo a rischio.

IL CODICE ETICO

La Fondazione Cima ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività del mercato si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale e al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e comportamentali al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, l'Organizzazione ha adottato un Codice Etico. Il documento costituisce uno strumento di cultura aziendale volto ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che **Fondazione Cima chiede ai propri dipendenti** (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) **un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà.**

L'orientamento all'etica - e cioè alla riservatezza, alla lealtà e all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno - rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

La scelta di adottare il Codice Etico vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il predetto documento si rivolge, vale a dire gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che, a vario titolo, entreranno in contatto con l'Organizzazione.

Il Codice Etico è costituito da un insieme, volutamente snello, di regole di carattere molto generale, volto a creare *standard* comportamentali uniformi e a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari e i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto di Fondazione Cima.

Si è voluto inoltre conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è infatti previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difforni, che costituirebbero

"un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti, sia dell'Organizzazione".

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha:

- *adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;*
- *affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.*



L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ne determina il numero dei componenti, il compenso e ne elegge il Presidente.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza, tuttavia sia la giurisprudenza sia la *best practice* riferiscono che *"per le imprese di dimensioni medio-grandi è preferibile una composizione di tipo collegiale"* (cfr. Linee Guida emanate e aggiornate nel luglio 2014 da Confindustria - parte generale, pag. 55).

Nell'ipotesi di Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, con eventuale componente interno, dovrebbe essere attentamente valutata *"con riguardo alla titolarità sia di compiti operativi, che di eventuali funzioni di controllo già esercitate nell'ambito dell'ente"*. Infatti, la ratio del Legislatore è quella secondo cui *"il modello di organizzazione e gestione non deve sovrapporre la figura del controllore e del controllato: i compiti dell'Organismo di vigilanza non possono essere esercitati nei propri confronti, ma esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV"*. La giurisprudenza di merito ha, infatti, stigmatizzato come inefficaci tutti quei modelli che in definitiva prevedano compiti di vigilanza affidati a soggetti che sarebbero poi chiamati ad essere *"giudici di se stessi"* (cfr. Corte di Assise di Appello di Torino, sentenza 22 maggio 2013).

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica fino alla loro revoca e, comunque, fino alla data di nomina dell'organismo successivo.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza decadrà alla cessazione, per fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001, salvo che tali fatti siano stati accertati a seguito dell'attività dell'Organismo stesso.

In caso di Organismo collegiale, se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro temporanea sostituzione mediante delibera di nuova nomina presa con le modalità descritte in precedenza. I membri così nominati durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i membri da essi sostituiti.

L'Organismo di Vigilanza, ove di composizione collegiale, nel momento in cui viene a mancare la maggioranza dei suoi membri, si intende decaduto. Il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nuova costituzione mediante la sopraindicata procedura.

I membri dell'Organismo sono rieleggibili e possono essere revocati al venir meno dei requisiti specificati di seguito, ovvero in applicazione di sanzioni disciplinari.

REQUISITI DI NOMINA E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ

Le Linee guida di Confindustria - che qui si citano in quanto rappresentano i codici di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 redatto da associazioni di categoria - individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono:

- l'inserimento di un organismo di vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso"*;
- l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, così come specificato dalla giurisprudenza di merito *"l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche"* (Trib. Di Roma, G.i.p. 4 aprile 2003);
- il connotato della professionalità deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell'organismo di vigilanza;
- la continuità di azione garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni.

Ulteriore requisito è quello dell'onorabilità che si traduce nella necessità che i componenti dell'organismo di vigilanza non si trovino in situazioni soggettive ritenute non compatibili con un ottimale e sereno esercizio della funzione.

Tali requisiti sono stati ulteriormente declinati e integrati dalla giurisprudenza di legittimità e di merito.

PROFESSIONALITÀ

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza i soggetti, interni o esterni alla società, che abbiano i necessari requisiti di professionalità e di conoscenza delle problematiche relative al sistema ed alle procedure di controllo interno.

A mero titolo di esempio, i membri dell'Organismo di Vigilanza debbono possedere conoscenze di tecniche di campionamento statistico, di analisi di valutazione dei rischi, di analisi dei sistemi di controllo interno, di intervista e di elaborazione dei questionari, di metodologia di individuazione delle frodi.

Trattasi di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); oppure correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Debbono inoltre avere una preparazione giuridica con particolare riferimento alle norme in materia di diritto penale *"infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati"*, per tali ragioni *"è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati"*.

AUTONOMIA E INDIPENDENZA

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti tra persone che non rivestono ruoli operativi all'interno dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza deve essere svincolato da rapporti gerarchici rispetto ai responsabili dei settori di attività sottoposti al controllo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno, a garanzia della loro posizione *super partes*:

- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio. E' esclusa, al riguardo, la valutazione del mero rapporto d'impiego nell'ipotesi di membro interno;

- essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- essere stretti familiari di Amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

ONORABILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori (interdetti, inabilitati, falliti, condanna ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi) e per i sindaci;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci della società;
- gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa eventualmente controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne compromettano l'indipendenza.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, possedere i seguenti requisiti:

- non essere stato assoggettato a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni ed integrazioni;
- non essere stato condannato con sentenza definitiva, prescindendo dal beneficio della sospensione condizionale della pena;
- non essere stato condannato con sentenza anche non passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non essere stato condannato, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, ovvero a seguito di applicazione della pena a richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento"), per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs 231/2001;

- non ricadere in alcuna altra situazione di incompatibilità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento;
- non essere in posizione di incompatibilità nei confronti dei soci, amministratori, sindaci e direttori generali della società di revisione.

Ogni membro, all'atto della nomina, dovrà rilasciare un'attestazione di sussistenza dei requisiti di onorabilità ed incompatibilità per l'espletamento dell'incarico.

In ogni caso in cui un membro dell'Organismo di Vigilanza:

- sia oggetto di un provvedimento restrittivo della libertà personale;
- sia coinvolto in fatti reato non inerenti al Decreto 231 ma di particolare allarme sociale;
- sia coinvolto in fatti di particolare gravità caratterizzati da elementi tali da rendere inopportuna la collaborazione con la Società;

l'Organo amministrativo può deliberare la sospensione o la sostituzione del membro stesso.

CONTINUITÀ DI AZIONE

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti tra persone che possano garantire continuità di azione, per dare garanzia dell'effettiva, costante ed efficace applicazione del Modello Organizzativo.

INELEGGIBILITÀ E DECADENZA. REVOCA PER GIUSTA CAUSA

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e se nominati decadono con effetto immediato dalla data della delibera di nomina, coloro che non sono in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato salvo per giusta causa sulla base di quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Le cause di decadenza e di revoca sono accertate dal Consiglio di Amministrazione.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare tale situazione.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve revocare il mandato. Inoltre dovrà immediatamente procedere alla sostituzione del membro revocato.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA FONDAZIONE CIMA

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

La Fondazione Cima ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, il Modello della Fondazione Cima rimette all'Organo Amministrativo l'identificazione della struttura del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") sulla base di una delle seguenti possibili soluzioni:

- organismo monocratico;
- organismo collegiale composto da due o più membri.

Fondazione Cima, per il tramite del proprio CdA, ha deciso di strutturare l'Organismo di Vigilanza mediante una composizione monocratica con nomina di un Professionista in grado di garantire professionalità, autonomia e indipendenza. L'OdV potrà inoltre contare sull'apporto degli altri Organi di controllo (Collegio dei Revisori e OIV) e più in generale dei consulenti che si interfaceranno con Fondazione Cima.

ATTESTAZIONI E DICHIARAZIONI

All'atto del conferimento dell'incarico, l'Organismo di Vigilanza rilascerà una dichiarazione nella quale attesterà il possesso dei requisiti di autonomia ed indipendenza dei suoi membri nonché di assenza, in capo ad ognuno, di ragioni ostative ovvero di inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con Amministratori) all'assunzione dell'incarico. Nello stesso documento sarà, altresì, dichiarato da parte di ogni membro di essere stato adeguatamente informato delle regole comportamentali ed etiche che l'Organizzazione ha adottato.

ATTIVITÀ E POTERI

L' Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- vigila, mediante il raffronto concreto tra le condotte poste in essere dalle unità organizzative della società e le procedure previste nel Modello, sul rispetto dei protocolli stabiliti dal Modello;

- disamina la reale capacità del Modello di prevenire le condotte criminose;
- disamina la reale capacità del Modello di prevenire le condotte in contrasto con i principi del Codice Etico;
- segnala e formula proposte all'Organo Amministrativo circa la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello in relazione ai cambiamenti e alle esigenze della società, alle violazioni delle prescrizioni del Modello e infine per le eventuali modifiche legislative;
- redige, ogni semestre, o in occasione di ogni adunanza un verbale contenente le attività svolte ed i risultati delle stesse, gli elementi di criticità e le violazioni del Modello, l'attività di Vigilanza eseguita, i necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere. Detto verbale deve essere depositato presso gli uffici dell'Organismo di Vigilanza e deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione.
- redige annualmente una relazione contenente:
 - le attività svolte durante l'anno;
 - le violazioni del Modello riscontrate;
 - gli aggiornamenti da porre in essere;
 - le linee operative del programma di lavoro per l'anno successivo.
- sovrintende e monitora l'attività di formazione del personale in materia 231;
- formula un parere preventivo e non vincolante nell'ambito del procedimento di erogazione delle sanzioni disciplinari previste dal modello.

Nell'ambito della sede aziendale devono essere messi a disposizione idonei locali dove l'Organismo di Vigilanza possa riunirsi e svolgere le proprie attività.

Nel caso in cui l'Organismo riscontrasse violazioni del Modello di organizzazione oppure condotte illegittime e/o illecite, lo stesso deve immediatamente comunicare tali violazioni al Consiglio di Amministrazione per concordare gli opportuni provvedimenti.

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione determinerà i poteri di spesa ritenuti adeguati allo svolgimento delle funzioni, compiti e doveri dell'Organismo.

Nello svolgimento delle attività all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i più ampi poteri di ispezione e controllo al fine di vigilare sul funzionamento del Modello Organizzativo.

In particolare l'Organismo di Vigilanza potrà:

- accedere liberamente - senza necessità di alcun consenso preventivo - a tutta la documentazione aziendale necessaria per l'espletamento dei controlli e delle verifiche;
- intervistare e fare domande a tutti i responsabili di funzione aziendale ed ai loro collaboratori;
- recepire tutte le informazioni provenienti dai dipendenti, dai responsabili di funzione, dall'organo amministrativo, e da soggetti terzi alla società utili per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

CONVOCAZIONE E ADUNANZE

L'Organismo di Vigilanza si riunisce previa convocazione.

Le adunanze potranno tenersi nella sede sociale della società o altrove e qualora necessario potranno essere validamente tenute in videoconferenza o in audioconferenza, a condizione che tutti i partecipanti siano in grado di identificarsi tra loro, che sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti discussi, che sia loro consentito lo scambio di documenti relativi a tali argomenti e che di tutto quanto sopra venga dato atto nel relativo verbale.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, è rimessa all'Organismo stesso che si dota di un apposito "Regolamento".

Il "Regolamento" verrà inviato all'Organo Amministrativo per opportuna presa d'atto.

COORDINAMENTO CON GLI ALTRI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza può partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione quando quest'ultimo ne ravvisi l'opportunità.

L'Organismo, inoltre, promuove l'implementazione di scambi informativi periodici con tutti gli altri eventuali organi di controllo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- (i) la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione;

(ii) la seconda, annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione indica l'attività svolta nel periodo di riferimento, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza effettua nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti controlli a sorpresa).

L'Organismo di Vigilanza può chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno; parimenti all'Organismo è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

VERIFICHE PERIODICHE – MONITORAGGIO

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi di eventuali funzioni interne preposte o di consulenti esterni, si attiva con specifiche attività di verifica mediante:

- interventi "a piano";
- interventi mirati in caso di indizi di situazioni a rischio derivanti dal flusso informativo operante nell'ambito del Modello Organizzativo predisposto;
- segnalazioni di situazioni a rischio, c.d. *whistleblowing*.

Nella predisposizione degli interventi "a piano", l'Organismo di Vigilanza tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

- coinvolgimento pregresso della funzione in fatti reato di cui al Decreto;
- grado di regolamentazione del processo tramite procedure;
- valutazione dei fattori di rischio;
- innovazione dei profili di *business* o criticità della funzione rispetto agli stessi.

FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato dalla Fondazione Cima ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute a un obbligo di informativa verso l'Organismo di *Vigilanza*, secondo le modalità sotto espone.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione sopra illustrati nell'allegato documento "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*", l'obbligo comprende:

- segnalazioni;
- informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata e archiviata dall'Organismo di Vigilanza. L'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

SEGNALAZIONI

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a

- (i) norme richiamate dal Codice Etico;
- (ii) principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate nel Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Modello.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- posta elettronica;
- posta fisica.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni decisione.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione Cima o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

WHISTLEBLOWING

La L. n. 179/2017 ha introdotto, all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, il comma 2-bis sulla base del quale è stato disciplinato l'istituto delle segnalazioni di illeciti in ambito aziendale - comunemente noto con il termine di "Whistleblowing" - unitamente a una serie di disposizioni che mirano a tutelare il segnalante e a circoscrivere l'ambito di operatività dell'istituto.

In forza della novella legislativa è consentito ai soggetti -apicali e sottoposti- che operano all'interno della società di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e/o di violazioni del modello 231.

Sul punto, Fondazione Cima in quanto Ente di ricerca fondato da soggetti pubblici (Dipartimento della Protezione Civile; Università degli Studi di Genova; Regione Liguria e Provincia di Savona) e destinataria della disciplina pubblicistica di cui alla L. n. 190/2012 (e ss.mm), del D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 165/2001 il cui art. 54-bis disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il c.d. *whistleblower*). La piattaforma per le segnalazioni adottata da Fondazione Cime è pertanto quella resa disponibile dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione e raggiungibile al link <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

L'A.N.AC., sul punto, ha più volte specificato il proprio perimetro operativo, specificando che "l'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza".

Parimenti l'ANAC non potrà "L'Autorità in base alla normativa attualmente vigente:

NON tutela diritti e interessi individuali;

NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;

NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;

NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante;

NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati".

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del

segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali. La normativa prescrive, inoltre, che sarà "a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente (...) dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23". Tali tutele, prosegue il dettato normativo, "non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave". Infine, "qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

INFORMAZIONI

I Destinatari del Modello, ognuno per la parte di propria competenza, sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni dettagliatamente indicate nell'allegato documento "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

SISTEMA DISCIPLINARE

FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.



Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare ha carattere di deterrenza rispetto al ruolo principale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il quale ha la finalità di prevenire il compimento di reati.

Detto sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico adottato dalla Fondazione Cima nonché delle norme e degli *standard* generali di comportamento indicati nel Modello; esso integra, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I, del Codice Civile, il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) applicato al personale dipendente dell'ente.

La definizione di un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del Sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente dalla responsabilità dell'Ente.

Il sistema è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari;

- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti ed al danno cagionato all'ente;
- rilevanza della recidiva ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a limitare i danni;
- previsione di specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del Modello.

Il sistema sanzionatorio è reso pubblico e diffuso mediante affissione.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle regole di condotta indicate nel Modello e dai documenti da esso richiamati, costituisce illecito disciplinare.

In linea generale, ai fini del presente Sistema sanzionatorio, i comportamenti sanzionabili in quanto ritenuti e riconosciuti come illeciti disciplinari sono:

- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello, che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della società.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, e successive modificazioni e integrazioni.

Il presente sistema disciplinare si applica anche al personale eventualmente distaccato presso società consortili e consorzi partecipati, costituiti per la realizzazione di opere e servizi acquisiti in raggruppamento o consorzio.

PERSONALE DIPENDENTE

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5 e 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dallo Statuto dei Lavoratori e dalle Norme sui licenziamenti individuali, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti delle categorie dirigenti, quadri, impiegati ed operai alle dipendenze dell'Organizzazione che pongano in essere illeciti disciplinari.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, nel Codice Etico da parte delle categorie di dipendenti di cui alla presente Sezione è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari a seconda della gravità dell'infrazione:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa per un importo fino a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Nei confronti dei dipendenti muniti di procura a rappresentare all'esterno l'Organizzazione, in caso di grave mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, nel Codice Etico, oltre all'applicazione della sanzione più grave è prevista la contestuale revoca della procura stessa.

RIMPROVERO VERBALE

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

RIMPROVERO SCRITTO

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni punibili con rimprovero verbale;
- violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

MULTA

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, od in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo 3 (tre) giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto, nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe;
- inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche o falsità nelle dichiarazioni stesse richieste dal Codice Etico e dal Modello;
- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;
- mancato controllo e/o omissione di informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato.

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'impresa tali da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, da far venir meno il rapporto fiduciario con Fondazione Cima;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze da cui possa derivare il licenziamento senza preavviso, la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato, per un periodo di 10 giorni.

Nel caso in cui l'Organizzazione decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ferma restando l'eventuale azione di responsabilità a norma del codice civile, il sistema sanzionatorio nei confronti dei membri di Consiglio di Amministrazione è regolato dai principi di seguito descritti.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello o nel Codice Etico da parte è sanzionato, come per le altre categorie di lavoratori dipendenti, tenendo conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Ferma restando la possibilità di un'eventuale azione finalizzata al risarcimento del danno, si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

- diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
- previsione ed attivazione di clausole contrattuali destinate a:
 - ◆ penali commisurate alla gravità della violazione;
 - ◆ risoluzione del rapporto con revoca dell'incarico.

COLLEGIO SINDACALE/ ORGANO DI CONTROLLO

Per l'Organo di Controllo si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

- diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
- segnalazione al CdA per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.

SOGGETTI TERZI

Per i soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la società si applicano i seguenti provvedimenti disciplinari:

- diffida scritta finalizzata alla cessazione del comportamento;
- previsione ed attivazione di clausole contrattuali destinate a:
 - penali;
 - risoluzione del contratto.

L'Organizzazione, nel caso in cui dai suddetti comportamenti siano derivati danni, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza si applicano le sanzioni specifiche per la categoria di appartenenza (dirigenti, dipendenti, consiglieri, sindaco/organi di controllo, terzi).

Le sanzioni di cui sopra sono applicate anche nel caso di negligenza o imperizia nell'individuazione od eliminazione di violazioni al Modello.

PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione della sanzione si compone essenzialmente di 5 fasi:

1. contestazione dell'addebito;
2. acquisizione di eventuali giustificazioni;
3. acquisizione del preventivo parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza;
4. adozione del provvedimento;
5. comunicazione formale all'interessato.

In relazione alle categorie dei dipendenti e dei dirigenti, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia al contenuto del CCNL di appartenenza.

In relazione alle altre categorie, per le modalità di svolgimento delle precedenti fasi e per gli strumenti di tutela si rinvia alla normativa vigente.

Il soggetto competente all'irrogazione delle sanzioni per i diversi destinatari è individuato come segue:

- per le sanzioni a carico dei singoli consiglieri e per i componenti l'Organismo di Vigilanza, la competenza è del Consiglio di Amministrazione;
- per le sanzioni a carico dei dipendenti (operativi, impiegati e quadri), su segnalazione del superiore gerarchico, la competenza è in capo al Presidente, mentre per i dirigenti la competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione.
- per le sanzioni a carico dei Terzi, su attivazione del Responsabile incaricato della gestione del contratto, la competenza è in capo al Consiglio di Amministrazione.

In caso di violazioni da cui possano derivare provvedimenti a carico del Collegio Sindacale / Organo di Controllo ovvero debba essere disposta la revoca di un componente di un organo societario, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Analogamente dovrà essere convocato tempestivamente il CdA per le violazioni che coinvolgono il singolo membro del Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito del procedimento d'irrogazione della sanzione (fatta salva la sanzione a carico dello stesso Organismo di Vigilanza) dovrà essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire:

- un'adeguata manutenzione del modello;
- la formulazione di un preventivo parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il soggetto competente all'irrogazione della sanzione deve motivare le eventuali discordanze tra la decisione assunta e il parere espresso dall'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di sanzioni irrogate dal Presidente dovrà essere data tempestiva informativa al CdA.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, di recidiva nonché di eventuali comportamenti tesi a limitare i danni cagionati dall'evento;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

PREMESSA

Fondazione Cima, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, l'obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione Cima in forza di rapporti contrattuali.

La comunicazione deve riguardare *“il codice etico, gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano”*.



La comunicazione dovrà essere:

- capillare;
- efficace;
- autorevole (cioè emessa da un livello adeguato);
- chiara;
- dettagliata;
- periodicamente ripetuta.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi contenuti;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Fondazione Cima promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale).

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare a una specifica attività formativa.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali della Fondazione Cima saranno applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per i dipendenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Fondazione Cima rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

A tal fine, Fondazione Cima fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto della Parte Generale del Modello e una copia del Codice Etico.

Ai terzi cui sarà consegnata la predetta documentazione verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Fondazione Cima, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello della Fondazione Cima dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello rappresenta elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello.

Fondazione Cima persegue, attraverso un adeguato programma di formazione aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

L'Organizzazione predispone, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.Lgs. n. 231/2001), specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del Modello;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- altre soluzioni anche basate su piattaforma *e-learning (online)*: attraverso moduli destinati a tutti i dipendenti e relativi alla parte generale e speciale, con esercitazioni intermedie e *test* di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, all' Organismo di Vigilanza è affidato il compito di fornire impulso al processo di aggiornamento del Modello.



A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dall'Organizzazione – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo di Vigilanza – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno di Fondazione Cima e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione ed attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Al fine di garantire maggiore tempestività d'azione ed efficacia al Modello, qualora le esigenze di aggiornamento derivassero esclusivamente da mutamenti organizzativi, il relativo potere di revisione del Modello può essere esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sentito l' Organismo di Vigilanza.

In tal caso, le relative determinazioni dovranno essere oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione in occasione della prima convocazione utile.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.