

FONDAZIONE ECOSISTER

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,

del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”

AGGIORNAMENTI E REVISIONI			
rev.	data	Descrizione	Approvato
0	16/02/2023	Prima Emissione	CdA

Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Fondazione. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Fondazione.

INDICE

1. DEFINIZIONI.....	3
2. PREMESSA GIURIDICA.....	6
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FONDAZIONEECOSISTER.....	14
4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	17
5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI.....	18
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI.....	25
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	27
9. SISTEMA DISCIPLINARE.....	29

1. DEFINIZIONI

Fondazione di partecipazione

Fondazione Ecosister (di seguito Fondazione).

La fondazione di partecipazione è un fenomeno ibrido nato dalla necessità di avere da una parte la gestione e il coordinamento tipici degli enti pubblici, dall'altra l'efficienza e l'efficacia del privato. In sintesi, si tratta di una collaborazione tra gli enti pubblici e le strutture private per fini di interesse pubblico.

La fondazione di partecipazione è caratterizzata da due elementi: un elemento patrimoniale e uno personale.

Il primo è composto dal fondo di dotazione, ovvero la parte del patrimonio che non è possibile toccare (il patrimonio di riserva fondamentale) e che può essere composto tanto da somme di denaro quanto da beni materiali o immobili, e il fondo di gestione, ovvero la parte di patrimonio utilizzabile per finanziare le attività. Quest'ultimo può essere composto da donazioni, rendite provenienti da attività della fondazione stessa, contributi pubblici o privati.

Il modello giuridico è aperto, nato per raggiungere diversi scopi tramite la collaborazione tra pubblici, privati e volontari cittadini, che diventano così elementi attivi della fondazione stessa.

La fondazione di partecipazione può essere considerata come ente del Terzo Settore. Questo tipo di fondazione coinvolge più soggetti giuridici, enti pubblici e organizzazioni private.

Successivamente alla costituzione, possono aderire altri soggetti a mano a mano, permettendo la compresenza di enti pubblici territoriali o privati, anche in momenti diversi.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto.

Enti

Persone giuridiche (con esclusione delle Fondazione di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica. Nel prosieguo si utilizza il concetto di Ente intendendo la persona giuridica in astratto.

Figure Apicali

Soggetti che in Fondazione rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Fondazione.

Figure Sottoposte

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Fondazione

Si intende nello specifico la Fondazione Ecosister, quando non utilizzato il termine generico di Ente inteso come Persona giuridica.

Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo inteso come il complesso di principi di comportamento e di protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli art. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigenti nella Fondazione. Il Modello prevede l'individuazione di un Organismo di Vigilanza e la definizione di un Sistema Disciplinare.

Odv - Organismo di Vigilanza

L'Organismo previsto dall'art. 6, comma 1, b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner o terze parti

Controparti contrattuali, sia persone fisiche e giuridiche, con cui Fondazione intrattenga una qualunque forma di collaborazione, contrattualmente regolata, ove destinati a collaborare con la Fondazione nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi – Attività Sensibili

Processi e attività di Fondazione nel cui ambito si possa allocare il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

Whistleblowing

Attività di regolamentazione delle procedure per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

2. PREMESSA GIURIDICA

2.1 Il Decreto

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000”* (di seguito anche *“Decreto”*) entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che una persona giuridica sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti appartenenti alla struttura societaria ed ai suoi legali rappresentanti, aveva conseguenze solo nei confronti della persona fisica che li aveva commessi.

A seguito del Decreto 231 anche la Fondazione può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone fisiche appartenenti alla sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la Fondazione stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità, che si accompagna (e non sostituisce) a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l’illecito penalmente rilevante, ha consentito al nostro sistema giuridico di uscire da una concezione dell’illecito penale basato esclusivamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettono fatti illeciti, ma

anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla loro capacità di agire.

La natura delle sanzioni è definita amministrativa in ossequio all'art. 27 della Costituzione ("... La responsabilità penale è personale" ...), ma la particolare strutturazione delle stesse consente di considerare un tipo di responsabilità che si posiziona tra quella penale e quella amministrativa.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi agli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente ed ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che la norma ha previsto l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua assenza non è quindi oggetto di sanzione, ma riduce significativamente le possibilità di un Ente di essere esonerato dalla responsabilità in caso di commissione di reati presupposti da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

2.2 I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa secondo il "sistema 231" conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art. 5 del Decreto, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

1. **un requisito oggettivo** e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente. In particolare:
 - *l'interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
 - *il vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.
 - *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto da un soggetto legato all'Ente, da un rapporto qualificato da "Figure Apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale, o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e da "Figure Sottoposte", ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui sopra.

In merito al requisito soggettivo sono previsti due differenti regimi di attribuzione della

responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la politica della Fondazione. Nel caso di specie sarà quindi la Fondazione a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato che sia imputato ad un "sottoposto" la Fondazione dovrà solo dimostrare che non vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La responsabilità amministrativa della Fondazione è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: la Fondazione, infatti, non è ritenuta esente da responsabilità anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità della Fondazione si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato.

L'inserimento di reati anche di natura colposa ("Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravio gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro") ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di interesse o vantaggio che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto. La giurisprudenza ha chiarito che "il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'impresa che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale sia inteso qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto. Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, l'interesse o il vantaggio dell'Azienda potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

2.3 I reati presupposto

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un elenco nel tempo divenuto significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi. Di seguito gli articoli del Decreto:

- Art. 24 - *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un"*

ente pubblico e frode delle pubbliche forniture (modificato dal D.Lgs n.75 del 14 luglio 2020)”;

- Art. 24-bis – *“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”* (introdotto con L. 18 marzo 2008, n. 48 e modificato dall’art. 1, comma 11, del Decreto – legge 21 settembre 2019, n.105);
- Art. 24-ter – *“Delitti di criminalità organizzata* (introdotto dall’art.59, Legge 94/2009);
- Art. 25 - *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio”* (come modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L.9 gennaio 2019 n. 3 e da ultimo dal D.lgs n.75 del 14 luglio 2020);
- Art. 25-bis – *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento”* (introdotto con art.6 L. 23 novembre 2001, n. 409 – modificato dall’art. 7, L. 23 luglio 99/2009);
- Art. 25-bis.1 - *“Delitti contro l’industria e il commercio”* (introdotto dall’art. 7, Legge 99/2009);
- Art. 25-ter – *“Reati Societari”* (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002 – modificato art.31, L. 262/2005, L. 6 novembre 2012, n. 190 e da ultimo dall’art. 12 L. 69/2015 e da ultimo dal D.Lgs 15 marzo 2017 n.38);
- Art. 25-quater - *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* (introdotto da art. 3 L. n. 7 del 14 gennaio 2003);
- Art. 25-quater.1 – *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (introdotto da art.8 L. 7/2006);
- Art. 25-quinquies – *“Delitti contro la personalità individuale”* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003, modificato dall’art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dall’art. 1 della L. 199/2016);
- Art. 25-sexies - *“Abusi di Mercato”* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004);
- Art. 25-septies – *“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall’art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- Art. 25-octies – *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall’art. 3 comma 5 lett. B L. 186/2014);
- Art. 25-octies.1 – *“Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”* (introdotto dal D.Lgs 8 novembre 2021, n. 184 e da ultimo dal D.Lgs 195 del 8/11/2021);
- Art. 25-novies – *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (introdotto dall’art. 7, Legge 99/2009);

- Art. 25-*decies* – “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria” (introdotto dall’art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall’art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- Art. 25-*undecies* – “Reati ambientali” (introdotto dall’art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dall’art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal D.Lgs 21/2018);
- Art. 25-*duodecies* – “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (introdotto dall’art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall’art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017);
- Art. 25-*terdecies*” Reati di razzismo e xenofobia” (introdotto dall’art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n.167 e modificato dal D.Lgs 21/2018);
- Art. 25-*quaterdecies* – “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati” (introdotto dall’art. 5 comma 1 L. 3 maggio 2019, n. 39);
- Art. 25-*quinquiesdecies* - “Reati tributari” (introdotto dall’art. 39 comma 2 del Decreto Legge 26/10/2019 n. 124 convertito con Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e modificati dal D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020);
- Art. 25-*sexiesdecies* – “Contrabbando” (introdotto dal D.Lgs n.75 del 14 luglio 2020);
- Art.25 – *septiesdecies* – “Delitti contro il patrimonio culturale” (introdotto dalla Legge 22 del 9 marzo 2022);
- Art. 25 – *duodevicies* – “Reati di riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” (introdotto dalla Legge 22 del 9 marzo 2022).

La responsabilità amministrativa di un Ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 che ha ampliato l’ambito di operatività ai reati c.d.transnazionali.

Più recentemente:

- Il D.Lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022 “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari” ha apportato modifiche agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/01;
- Il D.Lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022 “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”

ha apportato modifiche all'Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all'Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-*quiquiesdecies* (Reati tributari), all'inserimento dell'Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall'Art. 25-*sexiesdecies* (Contrabbando) e l'inserimento dell'Art.6 del D.Lgs74/2000 "Tentativo "nel novero dei reati previsti dall'Art.25-*quinqiesdecies* (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-*quinqiesdecies* e 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/01.

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

2.4 Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto prevede, all'art. 9:

- *sanzioni di natura patrimoniale*
- *sanzioni di natura interdittiva,*
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni di natura patrimoniale sono previste sotto la specie di ammende e conteggiate in unità di quote, ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1000 e commisurate alla gravità dell'infrazione, del grado di responsabilità dell'ente, 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, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549,37, con la possibilità quindi di raggiungere, nei casi più gravi, una sanzione di oltre 1,5 milioni di euro.

Tra le sanzioni di natura interdittiva sono previste:

- la interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono a quelle pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, oppure vi sia reiterazione degli illeciti amministrativi.

L'art. 15 prevede tuttavia che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Impresa e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere luogo l'interruzione dell'attività.

2.5 Motivi di esenzione dalla responsabilità delle persone giuridiche

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero a dalla responsabilità amministrativa.

Innanzitutto, l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

In particolare, per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il **Modello** di cui alla sopraccitata lettera a) deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di 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;
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi.

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione, cioè dalle figure apicali*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È quindi consentito all'Ente dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla medesima di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività. Tale strumento principe è il Modello che deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

La creazione del modello organizzativo impone un'analisi specifica delle aree operative e dei processi in cui si potrebbe allocare il rischio reato (*"Mappatura e Analisi del Rischio"*) e, specificamente in relazione a questi, la predisposizione dei procedimenti interni (Protocolli e procedure) idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone la Fondazione alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già

parlato.

La Fondazione deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2.6 Linee guida

La Fondazione conformemente a quanto previsto all'art. 6, co. 3 del Decreto, ha predisposto il proprio Modello anche facendo riferimento alle Linee Guida delle principali Associazioni di Categoria in quanto applicabili, e recependone la metodologia e le indicazioni progettuali e adattandole alla propria specificità, del tutto peculiare. In particolare, si è fatto riferimento alle linee Guida elaborate da Confindustria nella versione giugno 2021 adattandole alle peculiarità della struttura e della missione della Fondazione.

Ulteriormente, l'intero "sistema 231" è stato elaborato seguendo i principi di *best practice* nazionali e internazionali elaborati da varie istituzioni (tra cui C.O.S.O. Report, ERM, Standard Professionali AIIA), la Fondazione ha poi proceduto a svolgere una preventiva attività di control and risk self assessment.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FONDAZIONE ECOSISTER

3.1 La missione della Fondazione Ecosister

La Fondazione, nell'ambito di una complessiva finalità orientata al bene comune, opera in qualità di Hub per la gestione del progetto "Ecosystem for sustainable Transition in Emilia-Romagna", finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) nell'ambito della Missione 4 Componente 2 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Investimento 1.5 "Creazione e rafforzamento di ecosistemi dell'innovazione, costruzione di leader territoriali di R&S", in risposta all'Avviso n. 3277 del 30-12-2021.

Il ruolo di Hub è quello di soggetto responsabile dell'avvio, dell'attuazione e della gestione dell'Ecosistema dell'Innovazione, rappresenta il referente unico per l'attuazione del progetto nei confronti del MUR. Svolge le attività di gestione e di coordinamento dell'Ecosistema dell'innovazione, riceve le tranches di agevolazioni concesse, verifica e trasmette al MUR la

rendicontazione delle attività svolte dagli Spoke e loro affiliati.

Gli Spoke sono i soggetti esecutori coinvolti nella realizzazione delle attività dell'Ecosistema dell'innovazione. Ogni Spoke riceve dall'Hub le agevolazioni in ragione delle attività svolte e provvede alla rendicontazione all'Hub delle spese proprie e dei soggetti affiliati sostenute per le attività di sua competenza.

Gli affiliati sono soggetti pubblici o privati di cui lo Spoke può avvalersi nella realizzazione delle attività tematiche di propria competenza.

ART-ER S.c.p.a. partecipa alla Fondazione quale soggetto dedicato della Regione Emilia-Romagna, che esercita su di essa un controllo analogo congiuntamente ad altri enti pubblici.

Per il raggiungimento dei propri scopi, la Fondazione, che opera a livello regionale, nazionale ed internazionale, si avvale della collaborazione degli Aderenti, nonché di autorità ed organismi nazionali ed internazionali competenti in materia.

Alla Fondazione potranno partecipare università, centri di ricerca, agenzie e imprese nazionali e internazionali, sia pubbliche che private, che condividano gli scopi della Fondazione e che operino nell'ambito delle attività della Fondazione a livello nazionale e/o internazionale.

3.2 Le finalità nell'adozione del Modello

La Fondazione Ecosister, volendo garantire massime condizioni di correttezza e di trasparenza nelle proprie attività, anche con finalità di evitare ogni possibile forma di corruzione intesa in senso ampio, ha ritenuto conforme alle proprie politiche ed al proprio status giuridico procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

3.3 Le interazioni del Modello con altre normative, la compliance anticorruzione.

In base alla determinazione ANAC dell'8 novembre 2017, n. 1134 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", al cap. 2.2. sono indicati i requisiti che devono sussistere in via cumulativa per configurare la nozione di controllo pubblico per gli enti di diritto privato diversi dalle società. Lo status di controllo pubblico permette di individuare poi gli obblighi normativi e regolamentari di prevenzione della corruzione e trasparenza.

La Fondazione non rientra nell'ambito applicativo soggettivo di cui all'art. 2-bis comma 2 lett. c) d.lgs. n. 33/2013 in quanto non la totalità dei componenti del Consiglio d'amministrazione è

designato da pubbliche amministrazioni (sebbene sia la quasi totalità), non risulta quindi una entità “a controllo pubblico” e per tale ragione non è sottoposta alle regole della Legge del 6 novembre 2012, n. 190 e del d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e successive integrazioni e modifiche.

La determinazione ANAC dell’8 novembre 2017, n. 1134 al cap. 1.3. indica che gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono adottare misure integrative a quelle del MOG secondo la normativa 231/01, intendendo così che le Società dovranno integrare il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

Come detto però nel caso della Fondazione Ecosister non si ricade nella definizione di entità “a controllo pubblico” e pertanto anche questa previsione non è applicabile. Purtuttavia dalla lettura delle Linee Guida adottate dall’ANAC con Determinazione n.8/2015, traspare l’indicazione rivolta alle amministrazioni controllanti di assicurare l’adozione del modello di organizzazione e gestione ex 231 non semplicemente per evitare o contenere il rischio di commissione di reati “presupposto”, quanto piuttosto per accrescere il livello etico delle società controllate.

E’ in questo spirito quindi che la Fondazione ha adottato il “sistema 231” ed incentiva e facilita l’integrazione delle metodologie e finalità previste dal presente Modello, nelle sue due parti generale e speciale, con gli eventuali Piani triennali sulla prevenzione della corruzione adottati dagli Spoke ed affiliati e, più in generale, con l’obiettivo di realizzare, di concerto con l’adozione del Codice Etico, il massimo livello di compliance in termini di eticità del proprio agire.

3.4 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Ecosister.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Ecosister, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare, si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Societari, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner.

La Fondazione comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà,

correttezza e diligenza.

La Fondazione condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Fondazione ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

3.5 Funzioni e caratteristiche del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a conseguire obiettivi di efficacia ed efficienza delle attività e, al tempo stesso, a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle c.d. "*attività sensibili*" (cioè di quelle attività in cui esiste la concreta possibilità di commissione di un reato presupposto) e la loro conseguente proceduralizzazione il Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere in tutti coloro che operano in nome e per conto di Fondazione nelle aree di "*attività sensibili*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Fondazione;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Fondazione in quanto (anche nel caso in cui Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Fondazione intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire a Ecosister, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "*attività sensibili*", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.6 Vigilanza sulla applicazione del Modello

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nell'adottare il suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.7 Modifiche e integrazioni del Modello

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Ecosister con l'eventuale consulenza dell'Organismo di Vigilanza quando e se ritenuto opportuno.

4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Gli elementi che completano il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione Ecosister, sono, in sintesi:

- il **Codice Etico**
- il **Sistema di Organizzazione e di controllo interno della Fondazione;**
- la **Mappatura delle Attività Sensibili;**
- l'insieme delle **procedure organizzative** e dei **protocolli**, gestionali e di controllo adottate dalla Fondazione, richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili.
- l'**Organismo di Vigilanza;**
- il **Sistema Disciplinare;**
- le attività di **Formazione e Comunicazione;**
- Istruzioni per l'invio di reclami e segnalazioni relative alla responsabilità sociale e al Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001.

5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree operative in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "mappatura delle attività sensibili") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di Ecosister, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Fondazione e mediante l'effettuazione di interviste ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili".

L'analisi delle "attività sensibili" ha portato all'identificazione di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Fondazione (elencate nelle corrispondenti Parti Speciali):

Fra queste sono state prese in considerazione alcune categorie di reato richiamate dal Decreto:

- **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
- **Reati Societari e abusi di mercato;**
- **Reati di ricettazione, di riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita**
- **Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati e violazione del diritto d'autore**
- **Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali**
- **Impiego di lavoro irregolare**
- **Autoriciclaggio¹**
- **Reati tributari.**

¹ al riguardo la Fondazione ritiene adeguati i protocolli/presidi adottati per i Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25-octies, integrati con i più recenti presidi in materia di reati tributari

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

Dall'analisi, inoltre, sono state escluse alcune categorie di reato che appaiono solo astrattamente ipotizzabili nella realtà di Fondazione Ecosister e la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della Fondazione. In particolare:

- Delitti contro l'industria e il commercio
- Reati ambientali²
- Reati contro la fede pubblica
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Delitti contro la personalità individuale (*ad esclusione di quanto previsto per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro analizzato nella parte speciale H – Lavoratori irregolari*)
- Reati di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Contrabbando
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Reati di riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Scopo ed ambito di applicazione

È istituito presso Fondazione un Organismo di Vigilanza (di seguito Odv) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

6.2 Caratteristiche dell'Odv

L'Organismo di vigilanza deve:

- a) essere indipendente;
- b) essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

² Data l'attività esclusivamente del settore terziario svolta dalla Fondazione con un numero molto limitato di dipendenti e presso uffici inseriti in una più ampia struttura pubblica, si ritiene che il rischio di commissione di reati ambientali sia estremamente remoto.

- c) essere privo di compiti operativi e quindi essere indipendente dalle attività di gestione della Fondazione, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo dell'OdV;

Nell'ambito delle sue attività deve:

- realizzare un canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme;
- effettuare il reporting informativo anche nei confronti del Collegio sindacale;

I poteri ad esso affidati sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione di Ecosister.

6.3 Modalità di nomina dei componenti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è istituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale vengono fissati i requisiti, i compiti, la durata, le cause di ineleggibilità e incompatibilità, i poteri e le responsabilità dell'Organismo stesso.

L'Organismo adotterà un proprio Regolamento nel rispetto delle previsioni normative.

6.4 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV possono essere revocati esclusivamente per giusta causa nonché, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti casi:

- a) a seguito di condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- b) di condanna, anche non definitiva, per qualsivoglia reato contro il patrimonio;
- c) di interdizione o d'inabilitazione, ovvero di una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o di un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- d) di stasi operativa;
- e) di colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne ovvero disoppravvenuto conflitto di interesse;
- f) a seguito di una sentenza di condanna della Fondazione ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio sindacale, la sospensione dall'incarico dell'Organismo di vigilanza e la nomina di un interim.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 1 mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

6.5 Durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione, nella delibera di nomina dell'OdV, ne definisce anche la durata.

Al termine del suo mandato, l'OdV è comunque rinnovabile.

In caso di temporaneo impedimento di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione può provvedere alla nomina di uno o più supplenti. Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

6.6 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia

L'OdV deve avere un'autonomia decisionale concernente l'aspetto più propriamente funzionale. Deve essere libero di autodeterminarsi nelle sue scelte operative e di agire di conseguenza, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni, svincolato quindi da riporti funzionali ed organizzativi. Deve inoltre restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi, in modo da non essere coinvolto in alcun modo nell'esercizio di attività operative, né reso partecipe di decisioni gestorie; per questo devono essergli riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Indipendenza

Benché non indicata espressamente dal Decreto, si ricava, in via di interpretazione, dal principio di effettività del controllo. Per avere e conservare indipendenza dal vertice aziendale, all'OdV deve essere riconosciuta un'adeguata dotazione di risorse umane e patrimoniali. Ha libero accesso a tutte le funzioni della Fondazione senza necessità di consenso preventivo; può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione ovvero di consulenti esterni che saranno tenuti al medesimo vincolo di riservatezza che deve essere osservato dai membri dell'OdV.

Professionalità

I componenti dell'OdV devono essere dotati di conoscenze nelle materie giuridiche, tecniche e contabili necessarie affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento

delle funzioni demandate dalla legge all'OdV stesso.

Onorabilità

Il componente dell'OdV deve rispondere a opportuni requisiti di onorabilità, in modo che l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta non siano pregiudicati. A tal fine rileva l'assenza di eventuali cause di ineleggibilità ed ogni altro ulteriore ed eventuale elemento valutabile dal CdA con adeguata motivazione.

Continuità di azione

L'OdV garantisce la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione delle attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle funzioni della Fondazione.

6.7 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello e/o dei suoi elementi costitutivi.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'effettività del modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nella Fondazione corrispondano al Modello di Organizzazione e Gestione individuato;
- b) monitorare l'efficacia del Modello verificandone l'idoneità a prevenire il verificarsi dei reati indicati dalla legge;
- c) promuovere l'aggiornamento del Modello al fine di recepire le modifiche dell'organizzazione e le eventuali modifiche legislative.

6.8 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo, non in ordine alla eventuale commissione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello Organizzativo e di Gestione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni per consentire le attività di indagine, analisi e controllo; su tali informazioni l'OdV è tenuto all'assoluto riserbo, fatto salvo l'utilizzo delle informazioni e dei dati per l'esercizio dei propri compiti istituzionali.

A fronte di richieste legittime e motivate da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo in capo a qualunque dipendente e/o componente degli organi sociali

di fornire i dati richiesti.

Qualora i destinatari della richiesta dell'OdV intendano eccepire il segreto aziendale su particolari dati o l'abuso dei poteri spettanti da parte dell'OdV, debbono immediatamente informare il Consiglio di Amministrazione, che assumerà ogni informazione al riguardo e delibererà in merito. In ogni caso della richiesta, della opposizione e della decisione del Consiglio di Amministrazione dovrà conservarsi completa documentazione scritta.

6.9 Autonomia di Spesa

L'OdV è dotato di una autonomia di spesa prevista dal budget annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Ecosister.

Importi di spesa superiori a quanto previsto dal budget devono essere sottoposti ad una preventiva autorizzazione da parte dell'organo dirigente.

6.10 Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Nella scelta dei membri dell'Organismo deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di:

- garantire la terzietà tra l'Organismo di Vigilanza ed i soggetti sottoposti alla sua vigilanza;
- impedire una situazione di conflitto di interesse (di diritto o di fatto) con la Fondazione, anche, eventualmente, attraverso i propri familiari;
- evitare soggetti interdetti, inabilitati, falliti o condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, il quale nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV; nelle more l'Organismo di Vigilanza opererà in composizione ridotta.

6.11 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti tipologie di comunicazioni:

- a) su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di

Amministrazione;

- b) su base almeno annuale, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
- c) relazioni specifiche nel caso di interventi su operazioni rilevanti o di indagini di approfondimento richieste dalla Direzione Aziendale.

L'OdV può essere convocato su richiesta dei suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Societari, dei Consulenti e Partner commerciali e finanziari, in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I dipendenti ed i dirigenti della Fondazione hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti alla Fondazione Ecosister, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Fondazione, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello, del Codice etico, delle procedure, e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Fondazione in relazione alla violazione del Modello, del Codice etico, delle procedure e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
- le eventuali comunicazioni della Fondazione di revisione - ove nominata - riguardanti possibili

carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Fondazione;

- all'OdV deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Fondazione ed ogni modifica intervenga sullo stesso.

6.12 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

7. WHISTLEBLOWING

La legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. **whistleblowing**)" ha introdotto obblighi in capo all'Ente ed all'Organismo di Vigilanza che devono - per la propria parte - garantire la massima riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione.

La Fondazione adotta una specifica **Procedura "Istruzioni per l'invio di reclami e segnalazioni relative alla responsabilità sociale e al Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001"** che prevede che per le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001, il Segnalante possa formulare la propria Segnalazione utilizzando una delle seguenti modalità:

- **Mediante posta elettronica:** all'indirizzo riferito all'Organismo di Vigilanza odvfondazioneecosister@libero.it
- **Mediante servizio postale:** in tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, la busta dovrà essere chiusa e indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Fondazione Ecosister (c/o ART-ER) Via Piero Gobetti, 101 - 40129 Bologna con la dicitura "riservata personale".

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto nel presente documento.

8. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno della Fondazione rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Fondazione deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Fondazione deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Fondazione e dei suoi Spoke e Affiliati;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee gerarchiche.

Si intende per **delega** quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "**procura**" il negozio giuridico unilaterale con cui la Fondazione attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi.

I poteri degli amministratori sono individuati nelle apposite deleghe definite dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Gli altri strumenti principali della comunicazione organizzativa utilizzati dalla Fondazione sono rappresentati da:

- organigramma
- organizzazione sistema sicurezza sul lavoro
- procedure interne

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati,

in ragione degli atti descritti e della loro natura possono essere così riassunti:

- a) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e le procure nonché la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Fondazione dovendo coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione;
- b) tutti coloro che intrattengono per conto di Fondazione rapporti verso terzi - ed in particolare con la Pubblica Amministrazione - devono essere identificati (nella descrizione del ruolo svolto) e/o dotati principalmente di un formale atto quale è la procura volto a delegare l'esercizio di poteri di negoziazione di stipula e di rappresentanza di contrattazione e negoziazione con la P.A. devono essere dotati di delega (o specifica procura) in tal senso;
- c) l'atto di delega o la procura deve definire in modo specifico e non equivoco:
 - i poteri attribuiti al delegato e al procuratore;
 - la tipologia degli atti o del singolo atto oggetto dell'incarico assegnato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui viene conferita la procura o la delega;
 - il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente la rendicontazione delle attività eseguite;
- d) il soggetto cui viene conferita la procura o la delega deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) l'atto di delega deve riportare la formale accettazione della stessa da parte del soggetto a cui è stata conferita;
- f) le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

9. COMUNICAZIONE E ATTIVITA' FORMATIVA

9.1 Comunicazione del Modello

Al fine di promuovere una cultura ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Fondazione assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con il Presidente con riferimento ad iniziative per la diffusione della conoscenza, della comprensione e della sensibilizzazione dei contenuti del Modello.

9.2 Impegni e Comunicazione nei confronti del Personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Fondazione promuove la corretta conoscenza e divulgazione, tra tutte le risorse presenti in organico e tra quelle in via di inserimento, del Codice Etico, delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che all'Amministratore Unico e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nei sistemi informatici della Fondazione, al fine di consentire ai destinatari una consultazione immediata e pubblicato sul sito della Fondazione al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello di cui firmeranno l'avvenuta consegna.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali la Fondazione intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

Tutti i dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo prendono visione del Modello e del Codice Etico e si adeguano all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

9.3 Formazione

La Fondazione promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari del Modello.

A tal fine la Fondazione organizza incontri ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i destinatari e viene formalizzata attraverso l'evidenza della presenza fisica o dell'avvenuto collegamento informatico.

La formazione potrà essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

9.4 Collaboratori e "terze parti"

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei collaboratori.

Si prevedono, inoltre, per tutti i collaboratori, fornitori e più in generale gli interlocutori tutti, opportune clausole contrattuali, compatibilmente con il tipo di prestazione e il rapporto giuridico sottostante, che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico oltre che la conoscenza del sistema 231.

Ogni comportamento posto in essere dalle terze parti, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Fondazione.

10. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO

10.1 Principi generali

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta

commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Fondazione, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro il riferimento è costituito dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che Fondazione si è data, a norma del citato Decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione o elusione del sistema di controllo;
- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- compimento con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate per lo stesso OdV.

10.2 Soggetti destinatari

Sono soggetti al sistema disciplinare gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori esterni, i

partner ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Fondazione.

L'applicazione delle sanzioni previste dal presente sistema tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del Presidente di Fondazione provvedere alla comunicazione e divulgazione del presente documento.

Il sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto di Fondazione Ecosister ed è predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile.

10.3 Criteri sanzionatori

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità dell'infrazione che sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- rilevanza degli obblighi violati;
- eventuale recidiva;
- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa, negligenza, imperizia);
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- rilevanza degli obblighi violati;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per Fondazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Fondazione stessa.

10.4 Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

È previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

10.5 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Fondazione ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva)

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Fondazione

- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV

10.6 Misure nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori della Fondazione, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (o Sindaco Unico), il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, il Collegio Sindacale (o Sindaco Unico) dovrà inoltre ai sensi dell'art.2406 c.c. convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti, l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti ritenuti opportuni, sino alla revoca, fatta salva l'azione di responsabilità. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

Costituiscono violazioni per cui è sempre prevista la revoca dalla Carica di Consigliere di Amministrazione:

- l'elusione fraudolenta delle misure indicate dal modello, finalizzata alla commissione di un reato previsto dal Decreto 231;
- la violazione/elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione o la falsificazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero ostacolo alle funzioni di controllo dell'ODV mediante impedimento all'accesso delle informazioni e alla documentazione richieste;
- violazione degli obblighi volti ad assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante, tra cui in particolare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

10.7 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale (o Sindaco Unico)

In caso di violazione del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale (o Sindaco Unico) della Fondazione, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale (o Sindaco Unico) e al Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo procederà ad emettere nei confronti dell'autore della violazione un provvedimento di richiamo e intimazione a

conformarsi, con la descrizione della contestazione e l'indicazione esplicita del termine di 5 giorni per proporre le proprie difese. In presenza di casi di violazione gravi e/o reiterate, il Consiglio d'Amministrazione dovrà inoltre convocare senza indugio, ma nel rispetto dei termini di difesa suddetti, l'Assemblea affinché vengano adottati i provvedimenti della sospensione da 15 giorni a sei mesi o della revoca, fatta salva l'azione di responsabilità. Ogni atto del procedimento disciplinare va tempestivamente comunicato all'ODV.

10.8 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione, da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, di un comportamento difforme dalle prescrizioni del Modello stesso, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente.

Costituisce violazione, per cui è idonea quale giusta causa la revoca dall'incarico, la mancata tutela dell'identità del segnalante (whistleblower), fatto salvo per i casi previsti dalla legge.

10.9 Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e terze parti

Per quanto concerne collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.

La Fondazione identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con i rapporti instaurati.