



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231
CESVI FONDAZIONE ONLUS**

Adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2018

DEFINIZIONI	4
CAPITOLO 1 – DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	6
1.1 Introduzione	6
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	7
1.3 Fattispecie di reato	7
1.4 Apparato sanzionatorio	9
1.5 Tentativo	11
1.6 Reati commessi all'estero	11
1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	11
1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	13
1.9 Sindacato di idoneità	14
CAPITOLO 2 – DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELL'ENTE – ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FONDAZIONE	15
2.1 La storia di Cesvi Fondazione Onlus	15
2.2 Cesvi Fondazione Onlus	16
2.3 Modello di governance di Cesvi Fondazione Onlus	18
2.4 Assetto organizzativo di Cesvi Fondazione Onlus	22
CAPITOLO 3 – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	24
3.1 Premessa	24
3.2 Il Progetto di Cesvi Fondazione Onlus per l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001	24
3.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cesvi Fondazione Onlus	25
CAPITOLO 4 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	28
4.1 L'Organismo di Vigilanza di Cesvi Fondazione Onlus	28
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	29
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	31
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	33
4.4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni	35
4.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	35
4.4.3 Whistleblowing.....	36
CAPITOLO 5 – SISTEMA DISCIPLINARE	38
5.1 Funzione del sistema disciplinare	38
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati	38
5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti	39
5.2.2 Misure nei confronti di dirigenti	40

5.3	Misure nei confronti dei membri di Organi della Fondazione	41
5.4	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	41
5.5	Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	42
CAPITOLO 6 – PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE		43
6.1	Premessa	43
6.2	Dipendenti	44
6.3	Componenti degli organi di governo dell'ente e soggetti con funzioni di rappresentanza della Fondazione	45
6.4	Altri destinatari	45
CAPITOLO 7 – ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		46
7.1	Aggiornamento ed adeguamento	46

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE N. 1 “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”

PARTE SPECIALE N. 2 “Delitti Informatici”

PARTE SPECIALE N. 3 “Reati Societari”

PARTE SPECIALE N. 4 “Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”

PARTE SPECIALE N. 5 “Diritto d'autore”

PARTE SPECIALE N. 6 “Altri reati”:

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché' autoriciclaggio;
- Reati in ambito di criminalità organizzata, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati contro la personalità individuale;
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati ambientali;

DEFINIZIONI

- **“Beneficiari”**: tutti i soggetti destinatari dei progetti di cooperazione e sviluppo di Cesvi Fondazione Onlus, tramite finanziamento dei donatori istituzionali ovvero attraverso erogazioni liberali dei donatori privati;
- **“Fornitori”**: soggetti terzi che, nell’ambito di un rapporto contrattuale stipulato con Cesvi Fondazione Onlus, forniscono beni o servizi;
- **“Consulenti”**: soggetti terzi, che nell'ambito di un rapporto contrattuale stipulato con Cesvi Fondazione Onlus, forniscono prestazione d'opera intellettuale;
- **“D. Lgs. 231/01” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **“Destinatari”**: tutti i soggetti tenuti all’osservanza dei principi contenuti nel Modello; in particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Fondazione (i componenti degli organi di governo dell’ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti esterni e i partner).
- **"Dipendenti, collaboratori e personale espatriato"**: soggetti che lavorano per Cesvi Fondazione Onlus in Italia o all’Estero, sulla base di diverse tipologie di contratto di lavoro (indeterminato, a progetto, ecc.);
- **“Donatori” e “Donatori istituzionali”**: tutte le persone fisiche o giuridiche che donano a Cesvi Fondazione Onlus somme di denaro sotto forma di erogazioni liberali ovvero tramite forme specifiche di finanziamento ai progetti;
- **"Modello"**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 ed adottato da Cesvi Fondazione Onlus;
- **“Organi di Controllo”**: organi di controllo interni alla Fondazione che esercitano funzioni di direzione e vigilanza circa l’andamento dell’ente in base a quanto stabilito dallo Statuto ovvero auditor esterni incaricati dalla Fondazione e dagli enti finanziatori al fine di verificare ed accertare il corretto e trasparente utilizzo dei fondi erogati;
- **"Organismo di Vigilanza" o "OdV"**: l’Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 231/2001;

- **“Partner”**: Enti o Associazioni con cui Cesvi Fondazione Onlus opera per la realizzazione dei progetti di cooperazione e sviluppo;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Attività Sensibili”**: attività di Cesvi Fondazione Onlus nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **“Reati”**: i reati che comportano la responsabilità amministrativa dell’ente ai sensi del D.Lgs 231/01 (anche eventualmente integrato in futuro);
- **“Sedi locali”**: strutture gestite dalla figura del Head of Mission o Project Manager, nelle quali operano risorse di Cesvi Fondazione Onlus e risorse locali. Costituiscono il braccio operativo di Cesvi nello svolgimento dei progetti di cooperazione e sviluppo;
- **“Sistema di controllo interno”**: insieme degli “strumenti” che contribuisce a garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, l’affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti anche interni, nonché la salvaguardia del patrimonio della Fondazione e dei terzi;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

**CAPITOLO 1
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**

1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli enti e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da amministratori e/o dipendenti³.

¹ Il D.Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: “Responsabilità dell’ente – *L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*”.

³ Così l’introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001* di Confindustria.

Il D.Lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria, sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, tuttavia, esclusa se lo stesso ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati da associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, ovvero altri enti non profit appartenenti allo specifico contesto delle Organizzazioni Non Governative, in collaborazione con la Direzione Generale Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale⁴.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi⁵.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, l'ente 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); e/o
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l'ente 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.

1.3 Fattispecie di reato

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli articoli da 23 a 25-*duodecies* del D.Lgs. n. 231/2001 (Allegato 1), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni

⁴ *Percorsi di qualità e trasparenza nell'organizzazione, la gestione e il controllo interno delle ONG*, a cura di INTERSOS e CISP, maggio 2011.

⁵ Art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*".

legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- i delitti contro la **Pubblica Amministrazione** indicati dall'art. 24 e dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: “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”, nonché “concussione, corruzione e induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità”;
- i delitti in materia **informatica** indicati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: “delitti informatici e trattamento illecito dei dati” introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48;
- i delitti **associativi** indicati dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: “delitti di criminalità organizzata” introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell'art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell'associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo (come per esempio i reati tributari);
- i delitti **contro la fede pubblica** indicati dall'art.25-bis del D.Lgs. 231/2001: “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento”⁶;
- i delitti **contro l'industria ed il commercio** indicati dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001 introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99;
- i **reati societari** indicati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l'impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l'indebita restituzione dei conferimenti, l'illegale ripartizione degli utili e delle riserve, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, la corruzione tra privati e l'induzione alla corruzione tra privati;
- i delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** indicati dall'art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;
- i delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001 “pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- i delitti **contro la personalità individuale** indicati dall'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificato dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- i reati relativi agli **abusi di mercato** indicati dall'art. 25-sexies del d.lgs 231/2001, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella

⁶ La rubrica è stata modificata dall'art. art. 17, comma 7, lettera a), numero 4) della L. 23 luglio 2009 n. 99 che ha aggiunto i reati indicati alla lett. f-bis).

- manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005 n. 62;
- i reati in tema di **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** indicati dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del d.lgs 9 aprile 2008 n. 81;
 - delitti di **ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** indicati dall'art. 25-octies del d.lgs 231/2001 ed introdotti dall'art. 63 del d.lgs 21 novembre n. 231;
 - delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, indicati dall'art. 25-nonies ed inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 23 luglio 2009 n. 99;
 - delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci** all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
 - **reati ambientali** indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del d.lgs 7 luglio 2011 n. 121 e L. 68/15;
 - il reato relativo **all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** indicato dall'art. 25-duodecies inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 recante norme in attuazione della direttiva 2009/52/CE;
 - i reati **transnazionali** indicati dall'art. 10 della L 16 marzo 2006 n. 146 (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope⁷.

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare ancora per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste all'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale 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;

⁷ L'illecito è considerato transnazionale quando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

- ✓ divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ 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 cento e non superiore a mille 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 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, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

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

- a) l'ente 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;
- b) 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 definitiva⁸. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (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.

⁸ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 d.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

1.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

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 d.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 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 - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero⁹. 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 su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) 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) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) 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.

1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il d.lgs. n. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

⁹ L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, 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 a un organismo dell'ente 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.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria 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"¹⁰.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto¹¹.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, 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.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, 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.

¹⁰ La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: *"Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione"*. Ed ancora: *"si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

¹¹ Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001: *"Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.

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, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- ✓ 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 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.

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

- ✓ verifica periodica e 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.

1.8 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”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo. Tali linee guida sono state ritenute applicabili a Cesvi Fondazione Onlus, poiché trattasi di linee guida articolate, strutturate e tendenzialmente applicabili a diverse tipologie di ente.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* d.lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Oltre a tali suggerimenti, individuati per le realtà imprenditoriali di natura societaria ma perfettamente mutuabili per altre tipologie di enti, è doveroso prendere in considerazione quanto è stato delineato per la specifica realtà delle Organizzazioni Non Governative.

Nell'ambito dell'esecuzione dei *“Percorsi di qualità e trasparenza nell'organizzazione, la gestione e il controllo interno delle ONG”*, a cura di INTERSOS e CISP nel maggio 2011, cui hanno partecipato numerose ONG ovvero Federazioni/Coordinamenti italiani, è emerso che le ONG, nella loro operatività ordinaria, possono essere esposte al rischio di commissione di reati, in particolare nelle relazioni con la pubblica amministrazione, nella predisposizione della documentazione contrattuale e nella gestione operativa dei contratti, nella fase di gestione degli acquisti di beni, lavori e servizi, negli adempimenti relativi alle normative in materia di sicurezza e salute sul lavoro e in materia di assunzioni, cessazione dei rapporti di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali, contributi previdenziali e assistenziali, nelle comunicazioni sociali ivi compresi il bilancio, le relazioni e i documenti da pubblicare.

In sintesi, dato l'ordinario esercizio dell'attività di impresa, per quanto non profit, si è rilevato che l'adozione di uno specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, aderente ai principi espressi dal D.lgs. 231/2001, consente di prevenire rischi di responsabilità e a tal fine sono stati indicati specifici suggerimenti ovvero accorgimenti.

Cesvi Fondazione Onlus, pertanto, ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria aggiornate di recente nel marzo 2014.

1.9 Sindacato di idoneità

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

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- 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.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ DELLA FONDAZIONE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FONDAZIONE

2.1 La storia di Cesvi Fondazione Onlus

Nel 1985 Maurizio Carrara, Paolo Caroli e altre 15 persone impegnate nella solidarietà internazionale, costituiscono l'associazione Cesvi, sigla che significa "cooperazione e sviluppo". Nel pensiero dei fondatori lo sviluppo deve far leva sul *genius loci* e per realizzarsi ha bisogno della partecipazione dei beneficiari e delle loro organizzazioni.

Maurizio Carrara mantiene la presidenza esecutiva di Cesvi fino al 2005, anno in cui viene eletto Giangi Milesi che ingaggia nella governance – come volontari – personalità autorevoli in vari campi: dalla scienza (Ettore Tibaldi) allo spettacolo (Lella Costa), dalla ricerca sociale (Nando Pagoncelli) alla politica internazionale (Paolo Magri), all'impresa (Emilio Zanetti e Carlo Pesenti), per fare qualche esempio.

Nel 1988 il Ministero degli Affari Esteri riconosce Cesvi come Organizzazione Non Governativa. Un necessario riconoscimento per accedere ai finanziamenti pubblici.

In un'ottica di maggior trasparenza, nel 1990 Cesvi avvia la stessa procedura di certificazione prescritta per le società quotate in borsa e nel 2000 vara *missione, principi guida, governance, policy, programmi e organigrammi*.

Nel 2003 si conclude il processo che fa di Cesvi il membro italiano del network europeo "Alliance 2015".

Nel 2007 avviene la trasformazione di Cesvi da "associazione" in "fondazione di partecipazione" con l'obiettivo di aprire la struttura sociale alla partecipazione degli stakeholder. Lo Statuto della Fondazione viene modificato con l'istituzione, a fianco dei Fondatori, di altre categorie di "Soci ad honorem" e "Sostenitori". Personalità illustri vengono chiamate a far parte della Fondazione in rappresentanza del mondo delle imprese, della diplomazia e dell'opinione pubblica. Un rappresentante dei Fondatori ad honorem è eletto nel Consiglio d'Amministrazione.

Per preparare il passaggio generazionale ed al contempo garantire l'innovazione, nel 2016 viene nuovamente modificato lo Statuto per ridefinire la carica di Presidente (volontario senza compiti operativi per un periodo massimo di 6 anni) e viene allargata la base sociale con l'inserimento di nuovi membri ad honorem (da 7 a 20).

2.2 Cesvi Fondazione Onlus

Cesvi Fondazione Onlus ha la seguente mission, vision e finalità statutarie:

Mission

Cesvi opera in tutto il mondo per supportare le popolazioni più vulnerabili nella promozione dei diritti umani e nel raggiungimento delle loro aspirazioni e per lo sviluppo sostenibile.

In ragione degli ideali di giustizia sociale e di rispetto dei diritti umani, Cesvi persegue il benessere delle popolazioni vulnerabili che si trovano in condizione di povertà o colpite da guerre, calamità naturali e disastri ambientali. Ciò mediante la realizzazione, anche a livello internazionale, di opere di aiuto umanitario, sia in contesti emergenziali che di sviluppo, a sostegno delle categorie più deboli, in particolare di bambini, donne, anziani ed emarginati, supportandole nel raggiungimento delle proprie aspirazioni con l'obiettivo di promuoverne l'autonomia e la sostenibilità futura.

Vision

Cesvi crede che il riconoscimento dei diritti umani contribuisca al benessere di tutti sul pianeta, casa comune da preservare.

Finalità statutarie

L'Ente è una Fondazione laica e indipendente che, in ossequio e quale esplicitazione del valore morale della solidarietà umana e di quello ideale della giustizia sociale, ha come fine istituzionale - nell'alveo della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani ed altre rilevanti dichiarazioni internazionali - la realizzazione di opere di aiuto umanitario e per lo sviluppo, la promozione di attività di cooperazione allo sviluppo, anche internazionale, di esperienze di volontariato e di sostegno alle popolazioni diseredate a causa del sottosviluppo, o colpite da guerre, calamità naturali e disastri ambientali, e di tutti i paesi in cui si manifestino situazioni di grave bisogno o stati di emergenza, attuando, in tali ultimi casi, interventi di aiuto anche umanitario.

A tale scopo l'Ente, in via esemplificativa e non esaustiva, potrà:

- a) realizzare studi, progettazioni e ricerche per la promozione e l'attuazione di programmi di cooperazione con i paesi in via di sviluppo secondo i principi e le modalità previsti dalla legge n. 49 del 26 febbraio 1987 e successive modificazioni, con il riconoscimento di idoneità da parte del Ministero degli Affari Esteri ai sensi dell'articolo 28 della sopraccitata legge, nonché secondo quelli previsti da ogni e qualsiasi altra disposizione normativa applicabile;
- b) curare l'attività di reclutamento, selezione, formazione, addestramento ed invio nei paesi in via di sviluppo e/o nelle zone di intervento di personale tecnico italiano e/o locale e, comunque, volontari in genere in conformità alle leggi italiane per la cooperazione allo sviluppo;
- c) promuovere e/o realizzare programmi di cooperazione e/o sviluppo, emergenza e riabilitazione, anche elaborati da organizzazioni internazionali (ONU e agenzie specializzate, UE, ecc.), tendenti a coinvolgere tutti i settori della vita economica e sociale, con l'impiego di volontari ed esperti, in collaborazione con le

- popolazioni interessate ed in armonia con i piani di sviluppo locali;
- d) proporre iniziative di informazione sullo sviluppo ed il sottosviluppo, sui problemi della pace e del disarmo, della salute, dell'infanzia, dell'ambiente, sull'emancipazione delle donne e le pari opportunità, sui diritti delle minoranze in collaborazione con Enti Pubblici, privati, associazioni di massa e culturali;
 - e) contribuire ad una maggiore e più approfondita conoscenza nei paesi in via di sviluppo della realtà complessiva, della cultura, della scienza e della tecnica italiana, ai fini di promuovere anche programmi di cooperazione allo sviluppo;
 - f) promuovere i diritti umani, in particolare il diritto alla salute ed i diritti di bambini e giovani;
 - g) promuovere la salvaguardia dell'ambiente ed il diritto all'acqua;
 - h) promuovere stage, master ed altre iniziative formative attinenti ai propri fini istituzionali;
 - i) sviluppare attività di solidarietà con i popoli e le organizzazioni in lotta contro ogni forma di razzismo e di oppressione e a salvaguardia dei principi fondamentali sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
 - j) svolgere attività di raccolta fondi e finanziamenti, sia direttamente sia attraverso altri enti, con qualsiasi strumento e/o mezzo, per la realizzazione e nell'ambito dei propri scopi;
 - k) realizzare attività editoriali, di documentazione e ricerca, pubblicare saggi, opuscoli, libri, scritti, audiovisivi, materiale multimediale, con l'esclusione di giornali quotidiani, che possano contribuire alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sugli scopi istituzionali, e, comunque, e più in generale, organizzare, promuovere e gestire direttamente o indirettamente qualsiasi attività culturale utile al fine del perseguimento dei medesimi scopi sociali, e in particolare quelle volte alla sensibilizzazione sui temi della cooperazione internazionale e dell'educazione allo sviluppo;
 - l) contribuire all'inserimento degli immigrati nel nostro paese;
 - m) sostenere attività a favore degli emigrati italiani;
 - n) a supporto delle attività istituzionali di cooperazione ed aiuto umanitario in favore di paesi in via di sviluppo, realizzare progetti sociali in ambito nazionale ed europeo sulla base delle esperienze e delle metodologie acquisite nei progetti internazionali;
 - o) promuovere campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi oggetto dell'attività dell'istituzione come anche sui problemi relativi ai paesi in via di sviluppo ed alle zone di intervento, anche attraverso la pubblicazione e la diffusione di periodici, documentazioni, ricerche e ogni altro materiale editoriale, di carattere informativo;
 - p) promuovere e realizzare programmi di prevenzione disastri e prevenzione e risoluzione di conflitti;
 - q) promuovere o partecipare a programmi di commercio equo e solidale;
 - r) promuovere e partecipare a programmi di finanza etica, sociale e di micro-credito;
 - s) svolgere attività di formazione professionale;
 - t) operare come agenzia al servizio di - e/o il collaborare con - persone, enti, istituzioni, organizzazioni, autorità sia nazionali che internazionali e imprese che intendono operare nella cooperazione decentrata ed internazionale;
 - u) aderire e/o partecipare direttamente ad organismi, unioni, enti, federazioni nazionali ed internazionali che si prefiggono medesimi e/o simili e/o analoghi finalità e scopi;

- v) promuovere l'adozione nazionale e/o internazionale e l'affidamento familiare, direttamente e/o per il tramite di suoi organismi interni, sostenendo tutti gli interessati attraverso programmi formativi sul tema, attività dirette a fornire assistenza, contatti con autorità, enti, organizzazioni o persone competenti per l'adozione nazionale e/o internazionale;
- w) promuovere l'adozione a distanza.

2.3 Modello di governance di Cesvi Fondazione Onlus

Organi

Sono organi dell'Ente:

- l'Assemblea dei Soci Fondatori;
- il Comitato d'Onore;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- l'Amministratore Delegato, ove nominato;
- il Collegio dei Revisori o, alternativamente, il Revisore Unico;
- il Collegio dei Garanti.

Assemblea dei Soci Fondatori

I Soci Fondatori, sia partecipanti al verbale di assemblea straordinaria del 21 dicembre 2006, che divenuti tali successivamente, costituiscono l'Assemblea dei Soci Fondatori. Alle adunanze dell'Assemblea dei Soci Fondatori partecipano, ove invitati e senza diritto di voto, i Membri Ad Honorem.

L'Assemblea dei Soci Fondatori nomina il Presidente, approva e definisce gli indirizzi di massima e le linee guida principali dell'attività dell'Ente proposti dal Consiglio di Amministrazione, e valuta i risultati raggiunti dall'Ente; essa inoltre, oltre a quelli previsti espressamente dal presente statuto, ha i seguenti compiti:

- a) nominare, secondo quanto stabilito dall'articolo 13.2, i membri del Consiglio di Amministrazione;
- b) nominare i componenti ed il Presidente del Collegio dei Revisori (o, alternativamente, il Revisore Unico);
- c) nominare i componenti ed il Presidente del Collegio dei Garanti;
- d) determinare, nel caso di cui all'articolo 9.2 lettera (c), la misura compenso o indennità eventualmente spettante ai Consiglieri di Amministrazione e ai membri del Collegio dei Revisori (o, alternativamente, al Revisore Unico) e del Collegio dei Garanti;
- e) deliberare le eventuali modifiche del presente statuto;
- f) attribuire a terzi la qualità di Socio Fondatore o Membro Ad Honorem;
- g) deliberare l'estinzione dell'Ente e la devoluzione del patrimonio.

Spetta al Presidente sottoporre all'Assemblea dei Soci Fondatori la relazione annuale di cui all'articolo 14.2 lettera (e) e presentare ed illustrare il bilancio all'Assemblea.

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione non provveda alla nomina del Vice Presidente Vicario, le disposizioni del presente statuto che fossero incompatibili dovranno intendersi come riferite al Vice Presidente e, nel caso di più Vice Presidenti, al Vice Presidente più anziano d'età.

Comitato d'Onore

Il Comitato d'Onore, ove costituito, è composto da Membri Ad Honorem ed è presieduto dal Presidente dell'Ente, che provvede altresì alla sua convocazione con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero a mezzo posta elettronica certificata spedita con almeno otto giorni di preavviso, ovvero, in caso di urgenza, con qualsiasi strumento, anche telematico, che garantisca la ricezione inviato con almeno tre giorni di preavviso.

Il Comitato d'Onore è validamente costituito, in prima convocazione, se è intervenuta almeno la maggioranza dei Membri Ad Honorem, personalmente o per delega; mentre in seconda convocazione è valido qualunque sia il numero degli intervenuti, personalmente o per delega. La seconda convocazione deve essere fissata ad almeno ventiquattro ore di distanza dalla prima. Ciascun membro del Comitato d'Onore può rappresentare per delega fino a cinque altri membri del Comitato d'Onore.

Il Comitato d'Onore delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente, ovvero nel caso in cui quest'ultimo non sia Socio Fondatore o in caso di sua assenza, del Membro Ad Honorem più anziano.

Il Presidente illustra al Comitato d'Onore l'andamento delle attività dell'Ente e i programmi di future iniziative.

Il Comitato d'Onore:

- i. può suggerire indirizzi e linee guida dell'attività dell'Ente ed esprime pareri in merito ai risultati raggiunti dall'Ente;
- ii. propone, in maniera tale da consentire, di volta in volta, la deliberazione dell'Assemblea dei Soci Fondatori in merito, uno o più propri rappresentanti tra i quali l'Assemblea dei Soci Fondatori nominerà uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'articolo 13.2;
- iii. nomina un componente del Collegio dei Garanti;
- iv. può formulare pareri e proposte non vincolanti sulle attività e sui programmi dell'Ente.

Delle adunanze del Comitato d'Onore è redatto apposito verbale, firmato dal Presidente dell'Ente e dal segretario dell'adunanza.

In caso di presenza di un solo Membro Ad Honorem, a questi spetteranno comunque le prerogative del Comitato d'Onore.

Consiglio di Amministrazione

L'Ente è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero dispari di membri e variabile da cinque a undici. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica tre esercizi, salvo revoca in qualsiasi momento ovvero dimissioni, e i suoi membri sono rieleggibili.

L'Assemblea dei Soci Fondatori determina il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che possono essere anche soggetti esterni alla categoria dei Soci Fondatori; a seconda dei casi, essi sono nominati come segue, in rapporto al numero dei componenti:

- i. cinque consiglieri: quattro membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori, un membro è nominato dall'Assemblea dei Soci Fondatori da scegliersi tra quelli proposti dal Comitato d'Onore, ove esistente;
- ii. sette consiglieri: sei membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori, un membro è nominato dall'Assemblea dei Soci Fondatori da scegliersi tra quelli proposti dal Comitato d'Onore, ove esistente;

- iii. nove consiglieri: sette membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori, due membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori da scegliersi tra quelli proposti dal Comitato d'Onore, ove esistente;
- iv. undici consiglieri: otto membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori, tre membri sono nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori da scegliersi tra quelli proposti dal Comitato d'Onore, ove esistente.

Poteri del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Ente, sovrintende all'attività dell'Ente, attua i mandati e le decisioni dell'Assemblea dei Soci.

In particolare provvede a:

- a) nominare, eventualmente, uno o più Vice Presidenti - tra cui il Vice Presidente Vicario;
- b) nominare, eventualmente, il Tesoriere, da scegliersi tra i consiglieri;
- c) nominare, eventualmente, l'Amministratore Delegato, da scegliersi tra i consiglieri;
- d) determinare la misura di compenso o indennità eventualmente spettante ai consiglieri rivestiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio dei Revisori o del Revisore Unico nonché, eventualmente, una indennità per il Presidente di un importo non superiore al 15% del compenso più alto tra quelli dei collaboratori pro tempore dell'Ente, come previsto dall'articolo 9.2 lettera (d);
- e) sottoporre all'Assemblea dei Soci Fondatori una relazione annuale contenente proposte relative agli indirizzi di massima e alle linee guida principali dell'attività dell'Ente ed i relativi obiettivi e programmi, nell'ambito degli scopi e delle attività di cui all'articolo 2 del presente statuto;
- f) attuare le iniziative, gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione relative a quanto previsto dall'art. 1 nonché agli scopi e alle attività indicate dall'articolo 2 del presente statuto, fatta eccezione soltanto per quelli che a norma di legge e del presente statuto siano riservate ad altri organi dell'Ente;
- g) predisporre ed approvare il bilancio preventivo e quello consuntivo, determinando la destinazione degli eventuali avanzi di gestione, da presentare ed illustrare all'Assemblea dei Soci Fondatori;
- h) deliberare in ordine all'accettazione di eredità, legati e donazioni, nonché all'acquisto e all'alienazione di beni immobili;
- i) compilare ed approvare eventuali regolamenti interni;
- j) istituire eventuali strutture tecniche e/o consultive necessarie all'espletamento dell'attività dell'Ente;
- k) nominare, occorrendo, un direttore e/o segretario generale, su proposta del Presidente, stabilendone le funzioni, i compiti e la durata dell'incarico, oltre a determinarne la retribuzione e la qualifica del rapporto;
- l) proporre all'Assemblea dei Soci Fondatori eventuali modifiche statutarie;
- m) svolgere tutti gli ulteriori compiti attribuiti al Consiglio di Amministrazione dal presente statuto e dall'Assemblea dei Soci Fondatori.

Il Consiglio di Amministrazione, oltre a delegare all'Amministratore Delegato i poteri necessari al fine di rendere effettive le prerogative al medesimo spettanti ai sensi del presente statuto, potrà delegare ulteriori poteri all'Amministratore Delegato, al Presidente, ai Vice Presidenti, a singoli consiglieri. Resta fermo il fatto che non

potranno essere delegati dal Consiglio di Amministrazione i poteri che sono per legge o per statuto riservati allo stesso o che il medesimo abbia deliberato di riservarsi.

Presidente

Il Presidente è nominato dall'Assemblea dei Soci Fondatori, dura in carica tre esercizi e non può più essere rieletto dopo due mandati. Il Presidente, nel caso in cui non sia nominato l'Amministratore Delegato, rappresenta l'Ente di fronte ai terzi e in giudizio. Il Presidente convoca e presiede l'Assemblea dei Soci Fondatori, il Comitato d'Onore, il Consiglio di Amministrazione, salvo delega, e controlla l'esecuzione degli atti deliberati. Nel caso in cui non sia nominato l'Amministratore Delegato:

- a) agisce e resiste avanti a qualsiasi autorità amministrativa o giurisdizionale, con il potere di nominare procuratori determinandone le attribuzioni;
- b) rilascia procura per il compimento di singoli atti o categorie di atti anche a dipendenti dell'Ente o a terzi.

Il Presidente esercita inoltre tutti i poteri che gli venissero delegati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente potrà delegare tutti o parte dei propri poteri al Vice Presidente Vicario, ad altri consiglieri ed all'Amministratore Delegato.

Il Presidente cura le relazioni con istituzioni, imprese, enti pubblici e privati, al fine di instaurare rapporti di collaborazione e di sostegno alle iniziative dell'Ente.

Chi ha rivestito la carica di Presidente diviene Past President, salvo decisione contraria dell'Assemblea dei Soci Fondatori. Il Past President partecipa alle adunanze del Consiglio di Amministrazione senza diritto di voto e la sua presenza in tale contesto non è conteggiata ai fini della determinazione del quorum costitutivo dell'organo. Egli rimane in carica fino allo scadere del Consiglio di Amministrazione nominato successivamente alla sua cessazione quale Presidente.

Chi ha rivestito la carica di Presidente può essere nominato Presidente Onorario dall'Assemblea dei Soci Fondatori e rimane tale fino all'eventuale revoca da parte dell'Assemblea dei Soci Fondatori stessa. Egli partecipa all'Assemblea dei Soci Fondatori, ma, ove non sia Socio Fondatore, non ha diritto di voto in tale contesto, né la sua presenza viene conteggiata ai fini del quorum costitutivo dell'organo. Partecipa alle adunanze del Consiglio di Amministrazione ma, ove non sia stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione, non ha diritto di voto in tale contesto, né la sua presenza viene conteggiata ai fini del quorum costitutivo dell'organo.

Vice Presidente Vicario

Il Vice Presidente Vicario, ove nominato, (o il Vice Presidente) sostituisce il Presidente dell'Ente in caso di assenza o di impedimento ed esercita le funzioni e i poteri a lui delegati dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente.

Di fronte a terzi, la firma del Vice Presidente Vicario (o del Vice Presidente) basta a far presumere l'assenza o l'impedimento del Presidente ed è sufficiente a liberare i terzi, compresi i pubblici uffici, da qualsiasi ingerenza e responsabilità circa eventuali limiti ai poteri di rappresentanza per gli atti ai quali la firma si riferisce.

Collegio dei Revisori e Revisore Unico

Il Collegio dei Revisori (o il Revisore Unico) è l'organo di controllo delle attività finanziarie e contabili dell'Ente. Esso è composto da tre membri effettivi, di cui uno con funzioni di Presidente, e due supplenti nominati dall'Assemblea dei Soci

Fondatori.

Tutti i componenti (o il Revisore Unico) sono scelti tra gli iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

Il Collegio dei Revisori (o il Revisore Unico) vigila sulla gestione finanziaria dell'Ente, accerta la regolare tenuta delle scritture contabili, esamina le proposte di bilancio preventivo e di conto consuntivo, redigendo apposita relazione, ed effettua verifiche di cassa. Il Collegio (o il Revisore Unico), inoltre, ha il compito di vigilare sulla conformità alla legge ed allo statuto dell'attività dell'Ente. Il Collegio delibera a maggioranza semplice.

Il Collegio (o il Revisore Unico) resta in carica tre anni ed i suoi componenti (o il Revisore Unico) possono essere riconfermati.

I componenti del Collegio dei Revisori (o il Revisore Unico) possono partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci Fondatori.

Collegio dei Garanti

Il Collegio dei Garanti è composto da un minimo di tre a un massimo di sette membri di cui uno nominato dal Comitato d'Onore, ove costituito (nel caso in cui il Comitato d'Onore non provvedesse alla nomina, il membro del Collegio dei Garanti che dovrebbe essere nominato dallo stesso, sarà nominato dall'Assemblea dei Soci Fondatori), e gli altri nominati dall'Assemblea dei Soci Fondatori, tutti i membri possono essere scelti anche tra soggetti che non sono membri dell'Ente. I membri del Collegio dei Garanti devono essere dotati di requisiti di indipendenza e professionalità. Esso delibera a maggioranza semplice. Dotato della più ampia autonomia, ha il compito di vigilare sul funzionamento degli organi sociali e sull'applicazione dello statuto.

Qualora il Consiglio di Amministrazione o singoli consiglieri compia/compiano atti o assuma delibere che, ad esclusivo giudizio del Collegio dei Garanti, siano in contrasto con i fini istituzionali dell'Ente o con il mandato ricevuto dall'Assemblea dei Soci Fondatori, come anche in caso di manifesta incapacità di consiglieri, il Collegio dei Garanti può convocare l'Assemblea dei Soci Fondatori per lo scioglimento del Consiglio di Amministrazione o per la revoca di consiglieri.

I componenti del Collegio dei Garanti possono partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci Fondatori.

Il Collegio dei Garanti resta in carica 3 (tre) anni e i suoi componenti possono essere rinnovati.

2.4 Assetto organizzativo di Cesvi Fondazione Onlus

Tra i membri del Consiglio di Amministratore, viene nominato **l'Amministratore Delegato/Direttore Generale** al quale è stato affidato il coordinamento delle attività operative, nonché la qualifica di datore di lavoro. I poteri dell'Amministratore Delegato sono stati formalizzati con apposita procura notarile.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, ove nominato, viene scelto tra i consiglieri del Consiglio di Amministrazione e risponde del suo operato al medesimo organo.

L'Amministratore Delegato rappresenta l'Ente di fronte ai terzi e in giudizio, agisce e resiste avanti a qualsiasi autorità amministrativa o giurisdizionale, ha il potere di

nominare procuratori determinandone le attribuzioni, rilascia procura per il compimento di singoli atti o categorie di atti anche a dipendenti dell'Ente o a terzi. Esercita la direzione operativa e la gestione ordinaria e straordinaria dell'Ente nell'ambito dei poteri a lui delegati dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei limiti di quanto stabilito dalla relativa delibera.

Salva la specifica dei poteri da parte del Consiglio di Amministrazione, spettano comunque all'Amministratore Delegato predisporre la bozza di bilancio preventivo e di bilancio consuntivo, la gestione di rapporti di lavoro con il personale ivi comprese le attività relative agli adempimenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutela della salute dei lavoratori, la gestione dei conti correnti dell'Ente, intrattenere rapporti con le pubbliche amministrazioni, dare esecuzione alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

Riportano direttamente all'Amministratore Delegato, le seguenti funzioni della Fondazione:

- COO: Responsabile di Area Progetti, Legal e Human Resources;
- Finance and Accounting Department;
- Fundraising Department;
- Communication Department;
- Security Advisor

L'organigramma di Cesvi prevede ulteriori e più specifiche articolazioni ed è parte integrante del presente Modello nella sua versione di volta in volta aggiornata e presentata in allegato (**Allegato 2**).

In occasione della modifica dell'organigramma, il Referente di ogni processo sensibile, dovrà valutare se le modifiche abbiano un impatto tale da consigliare la modifica del Modello stesso. In tal caso il Referente dovrà darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la segnalazione, attiverà le iniziative di competenza.

Nell'ambito della cooperazione internazionale, Cesvi Fondazione Onlus si avvale del supporto fornito da partner locali che operano, nell'ambito di esecuzione di uno specifico progetto, direttamente nel Paese estero di riferimento, coadiuvati dallo staff di Cesvi. Nella maggior parte dei Paesi, ad eccezione di quelli in cui è in vigore un accordo di partnership, Cesvi Fondazione Onlus è presente stabilmente con proprie "sedi locali".

Inoltre, nei Paesi in cui Cesvi ha le proprie sedi, viene designato un Head of Mission o un Program Manager facente funzione che rappresenta la Fondazione nel Paese di riferimento, in forza di un mandato di legale rappresentanza conferitogli dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Il Rappresentante Paese agisce in nome e per conto di Cesvi Fondazione Onlus e nello svolgimento delle proprie attività si interfaccia e risponde direttamente al Desk di Area.

Sono poi previsti degli accordi di collaborazione ovvero specifici contratti stipulati con partner e/o associazioni locali, autonome rispetto a Cesvi Fondazione Onlus, che mettono a disposizione per l'esecuzione dei progetti la propria presenza stabile nel Paese Estero e la specifica esperienza maturata in determinati ambiti di intervento.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'ente ed è un atto di responsabilità sociale da parte di Cesvi Fondazione Onlus. La Fondazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività della Fondazione, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Fondazione assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'ente in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

3.2 Il Progetto di Cesvi Fondazione Onlus per l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per realizzare il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Aree della Fondazione, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto di definizione ed adozione del Modello è stato articolato nelle fasi di seguito riportate:

- 1) Identificazione, di concerto con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di un Referente di progetto;
- 2) Incontro preliminare con il Referente di progetto finalizzato a:
 - a) individuare e raccogliere la documentazione rilevante;
 - b) intervista preliminare volta ad una prima individuazione delle attività sensibili;
 - c) identificazione dei soggetti da intervistare per ottenere le informazioni di dettaglio sulle singole attività sensibili;
 - d) pianificazione delle interviste;
- 3) Interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto la:
 - a) puntuale identificazione delle attività sensibili;

- b) descrizione delle attività sensibili e delle funzioni coinvolte;
- c) rilevazione dell'esistenza e dell'applicazione degli standard di controllo;
- 4) Verbalizzazione e condivisione delle interviste;
- 5) Elaborazione, in base agli esiti delle interviste e dell'analisi documentale, di una tabella di dettaglio contenente:
 - a) reati ipotizzabili ove, rispetto all'attività sensibile, è stato rilevato il rischio astratto di commissione di un illecito riconducibile alle "famiglie" di reato previste dal d.lgs. 231/2001 (Mappatura – allegato 4 del Modello);
 - b) associazione tra attività sensibile e funzione coinvolta nel rischio connesso all'attività;
- 6) Mappature delle deleghe e procure;
- 7) Redazione del Codice Etico e del Modello.

Al termine del progetto di adozione del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare lo standard di *compliance* per ogni attività sensibile e, quindi, mitigare al massimo il rischio di commissione di reati.

3.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Cesvi Fondazione Onlus

Il D.lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, Cesvi Fondazione Onlus ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto delle proprie peculiarità, in coerenza con il proprio sistema di *governance* in modo tale da valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Fondazione ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche interne al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Cesvi Fondazione Onlus di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell'ente, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Fondazione (collaboratori esterni, donatori, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Cesvi Fondazione Onlus, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Fondazione anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Fondazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Cesvi Fondazione Onlus, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Fondazione;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- sistema formalizzato di procedure.

Il Modello contiene:

- (i) nella parte generale, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla storia, scopi istituzionali, sistema di *governance* e assetto organizzativo di Cesvi Fondazione Onlus;
 - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;

- alla individuazione e nomina dell’Organismo di Vigilanza di Cevsi Fondazione Onlus, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) nella parte speciale, una descrizione relativa:

- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

Il Codice Etico enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura dell’ente e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell’interesse della Fondazione sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello.

CAPITOLO 4

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

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Cesvi Fondazione Onlus

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, fra l'altro:

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

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Fondazione al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“in una posizione gerarchica la più elevata possibile indipendente ed autonoma”*, la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale (Consiglio di Amministrazione), l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*¹² necessarie per svolgere efficacemente

¹² *“Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”*. Confindustria, *Linee guida, cit.*, In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione; correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati; *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso. A titolo esemplificativo, le Linee guida di Confindustria menzionano le tecniche:

- di campionamento statistico;
- di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l'individuazione di frodi.

l'attività di Organismo di Vigilanza; iii) la continuità di azione, che 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, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici – finanziari”*.

Peraltro le stesse Linee guida dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità, prevedendo che la maggioranza dei componenti sia esterna oltre ad individuare il Presidente tra gli esterni”*.

Cesvi Fondazione Onlus ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità 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. n. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria, Cesvi Fondazione Onlus ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un organismo collegiale con la partecipazione di due componenti esterni che devono possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione. La Fondazione ha poi previsto di mettere a disposizione dell'OdV una risorsa interna che possa agevolare e supportare lo svolgimento dell'attività di vigilanza, grazie alla conoscenza della realtà di Cesvi da un punto di vista interno.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione al fine di tutelare la propria autonomia.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Cesvi Fondazione Onlus è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, e i suoi membri restano in carica tre anni e sono rieleggibili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità¹³.

¹³ *“Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto, in via esclusiva o anche, da più figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.). Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo. I requisiti di autonomia, onorabilità e professionalità potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria. Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in*

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

Con cadenza annuale, l'Organismo di Vigilanza deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri¹⁴.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità, oltre a quanto richiesto dalla specifica normativa di riferimento:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori della Fondazione; conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento o pronuncia di decreto di applicazione di una misura di prevenzione di cui al d.lgs. 159 del 6 settembre 2011 ovvero sussistenza delle cause di divieto, di decadenza o di sospensione previste dall'art. 67 del D.Lgs. n. 159/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni". Confindustria, *Linee guida, cit.*, nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 25 s.

¹⁴ Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa ai sensi dell'art. 2400 c.c. (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Fondazione) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio dei Revisori.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- la "*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Fondazione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione della Fondazione incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV, non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Fondazione, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello. A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Fondazione, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'ente, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico, di cui al seguente cap. 6;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi dell'ente in accordo con quanto definito al seguente punto 4.4.2;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli Amministratori, all'Assemblea dei Fondatori e al Collegio dei Revisori;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, donatori e rappresentanti esterni alla Fondazione e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Fondazione;
- ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.4, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Referenti dei processi sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;

- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nell'ente in virtù delle relative competenze.

Il Consiglio di Amministrazione di Cesvi Fondazione Onlus cura l'adeguata comunicazione alle diverse aree dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

- i. I Referenti dei processi sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:
 - a. una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
 - b. una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e/o delle azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
 - c. l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
 - d. gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.
- ii. I Referenti dei processi sensibili devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
 - a. l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - b. gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
 - c. il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
 - d. gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
 - e. la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi con altri enti di cui Fondazione Cesvi risulta essere socio fondatore;
 - f. i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo (compreso il Collegio dei Revisori) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle

- previsioni del Modello e del Codice Etico;
- g. i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
 - h. le informazioni in merito all'andamento delle attività dell'ente come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella Parte Speciale del Modello.
- iii. Tutti i dipendenti ed i membri degli organi della Fondazione devono segnalare la commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza. In ogni caso devono essere sempre oggetto di segnalazione:
- a. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere la Fondazione;
 - b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.
- iv. I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Fondazione sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per l'ente a segnalare direttamente all'OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Fondazione.
- v. Tutti i dipendenti ed i membri degli organi della Fondazione possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo 4.4 è istituita la casella di posta elettronica organismodivigilanza@cesvi.org dedicata alle comunicazioni istituzionali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi della Fondazione e dei collaboratori esterni. Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede della Fondazione. Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, il membro dell'OdV, redige verbale del colloquio. In ogni caso, provvede tempestivamente ad informare gli altri componenti dell'OdV.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

La Fondazione adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Fondazione Cesvi si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 *Il sistema disciplinare*.

4.4.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

I componenti dell'OdV cessati dalla carica, con l'assistenza dell'ente, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

4.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa l'Amministratore Delegato in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige periodicamente – su base semestrale - una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte dall'OdV nel periodo di riferimento;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo punto 5.3;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Fondazione, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di

svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;

- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.2;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

4.4.3. Whistleblowing

Cesvi Fondazione Onlus, in ottemperanza a quanto disciplinato dalla legge nazionale (L. 179/17) "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha previsto la possibilità ai soggetti (dipendenti e terze parti che si interfacciano con la Fondazione) di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di presunte condotte illecite o irregolari all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi, circostanziati e concordanti, di presunte violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01 o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza a ragione delle funzioni svolte o dei rapporti in corso con la Fondazione (ad esempio Partner, Fornitori, Beneficiari, Donatori istituzionali, Consulenti). La Fondazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dello stesso nelle attività di gestione della segnalazione. La Fondazione non considererà le segnalazioni anonime, mentre tutelerà l'anonimato del segnalante come previsto dalla L. 179/17.

Come previsto dalla normativa, la Fondazione vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. La normativa prevede, in particolare, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere segnalata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio a carico del segnalante è nullo con la conseguenza della reintegra che sarà disposta dal Giudice. Sono altresì nulli i mutamenti di mansioni, trasferimenti, provvedimenti disciplinari. Sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Tutte le segnalazioni devono pervenire alla casella di posta elettronica whistleblowing@cesvi.org a cui può accedere unicamente l'Organismo di Vigilanza.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza condurrà la propria istruttoria (avvalendosi anche delle funzioni della Fondazione per gli opportuni approfondimenti) al termine della quale informerà l'Amministratore Delegato dell'esito mediante apposito verbale scritto per i relativi provvedimenti. Nel caso in

cui la segnalazione riguardi l'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori.

Nel caso in cui al termine dell'istruttoria la segnalazione si rivelasse pretestuosa o intenzionalmente falsa saranno presi provvedimenti disciplinari da parte del Datore di Lavoro secondo quanto previsto dalla Policy Risorse Umane nei confronti di chi ha avanzato la segnalazione, e, qualora configurasse reato (calunnia), verrà informata l'Autorità Giudiziaria.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 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, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

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 dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria¹⁵.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

La Fondazione, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Fondazione Cesvi costituisce sempre illecito disciplinare.

La Fondazione chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni e la stessa valuta in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Fondazione Cesvi.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7

¹⁵ “La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al 24 maggio 2004, 19.

dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

5.2.1 Misure nei confronti di dipendenti non dirigenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Fondazione Cesvi porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dall'art. 31 del Titolo XVI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli addetti al terziario, commercio e distribuzione servizi (di seguito "CCNL") sono i seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

In particolare:

1. Incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione.
2. Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
3. Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Fondazione compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno ai beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.

4. Incorre nel provvedimento del sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. n. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Fondazione.
5. Incorre nel provvedimento del licenziamento (con preavviso o senza preavviso) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Fondazione Cesvi di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a. al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b. all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c. al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d. alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Fondazione ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In particolare compete all'Amministratore Delegato la gestione della procedura disciplinare. La funzione HR (Risorse Umane) garantirà adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza.

5.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Fondazione, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Fondazione alla irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così l'ente all'applicazione di sanzioni *ex d.lgs. n. 231/2001*.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Fondazione Cesvi, adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Fondazione e il Dirigente, la sanzione è individuata, a termini di legge e del CCNL di riferimento, nel licenziamento.

5.3 Misure nei confronti dei membri di Organi della Fondazione

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di organi dell'ente, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Garanti, il Collegio dei Revisori e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Fondatori, al fine di adottare le misure più idonee previste.

5.4 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assumerà di concerto con il Collegio dei Revisori gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa (art. 2400 c.c.).

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e *partner*

La violazione da parte di consulenti, *partner*, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

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

Resta ovviamente salva la prerogativa della Fondazione di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

La Fondazione Cesvi cura l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Fondazione dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Fondazione Cesvi, al fine di dare efficace attuazione al Modello, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Fondazione è quello di comunicare i contenuti e i principi 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 in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Fondazione, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Fondazione. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi di governo dell'ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

La Fondazione, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Fondazione Cesvi non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Fondazione Cesvi intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata, per una maggiore efficacia, a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Fondazione.

L'attività di comunicazione e formazione è responsabilità della funzione HR, con la supervisione dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di

“promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’ente e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) 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 Cesvi promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all’interno dell’organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sul server della Fondazione in un’area dedicata.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete della Fondazione, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l’allegazione al cedolino paga.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall’Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell’evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l’avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

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

La Fondazione potrà valutare l’opportunità di predisporre un questionario di *self-assessment* da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l’applicazione dei principi etici contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

L’Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

6.3 Componenti degli organi di governo dell'ente e soggetti con funzioni di rappresentanza della Fondazione

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Fondazione è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Fondazione rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, volontari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Fondazione fornisce ai soggetti terzi il Codice Etico ed, eventualmente, un estratto del Modello, a seconda dell'effettiva necessità in relazione alle aree sensibili in cui svolgono le loro attività.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello – sentito l'Organismo di Vigilanza – e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i. modifiche normative;
- ii. modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
- iii. risultanze dei controlli;
- iv. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Amministratore Delegato, il quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Fondazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dall'Amministratore Delegato qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione “aspetti di carattere descrittivo” si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni dell'ente munite di specifica delega (es. nuove procedure interne).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Fondazione;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida 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 richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 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.