MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

FONDAZIONE AGO

Ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni

Approvato dal Consiglio di amministrazione con atto deliberativo del 21 marzo 2025

INDICE

PARTE GENERALE

SEZIONE PRIMA - LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE
.Premessa
.Destinatari
.I reati previsti dal Decreto
.Le sanzioni comminate dal Decreto
.La funzione esimente prevista dal Decreto
.I reati commessi all'estero
.Le Linee Guida di Confindustria

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FONDAZIONE AGO
.Profilo, Governance e Struttura di Fondazione AGO
.Finalità del Modello
.Elementi fondamentali del Modello
.Diffusione del Modello

SEZIONE TERZA - L'ORGANISMO DI VIGILANZA
.Durata dell'incarico, revoca, decadenza
.Funzioni e poteri dell'OdV
.Reporting dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO
.Finalità del sistema disciplinare
.Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati
.Sanzioni nei confronti del personale dirigente
.Misure nei confronti degli Amministratori
.Misure nei confronti del Revisore dei Conti
.Misure nei confronti degli altri destinatari
.Ulteriori misure

SEZIONE PRIMA - LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

.PREMESSA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "D.Lgs. 231/2001" o, anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le Fondazioni commerciali, di capitali e di persone e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale. La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "soggetti sottoposti").

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati indicati nel seguente paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto di configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

.DESTINATARI DEL DECRETO

Il Decreto connette la responsabilità amministrativa dell'Ente ai fatti di reato commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" dai seguenti soggetti:

A) persona fisica che rivesta una posizione apicale all'interno dell'ente (la definizione ricomprende il rappresentante legale, gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti che abbiano potere di controllo e gestione della Fondazione o di suoi rami di attività, e pertanto definiti "apicali");
B) persona fisica sottoposta alla vigilanza ed al controllo di uno dei soggetti sopra indicati.
Resta esclusa dal Decreto la responsabilità dell'ente ove l'agente commetta il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi estranei all'ente.
Il prevalente orientamento giurisprudenziale, recependo la dottrina maggioritaria, ha ulteriormente considerato destinatari tutti i soggetti che a vario titolo collaborino con l'ente, non essendo necessario un rapporto di lavoro genericamente subordinato; destinatari devono considerarsi pertanto anche gli agenti commerciali, i fornitori, i consulenti, e comunque i collaboratori nella sua accezione più ampia.

.I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO 4 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna *famiglia*:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008 (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 ter);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 bis);
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 bis1);
6. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla L.190/2012 e dalla L. 27/2015 (art. 25 ter);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 quater 1);
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con il D.Lgs. 39/2014 (art. 25 quinquies);
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25- sexies);
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;

12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 septies);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25- novies);
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25 decies);
16. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011 (art. 25 undecies);
17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25 duodecies).

.LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti: 1) interdizione dall'esercizio dell'attività; 2) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; 4) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi; 5) divieto di pubblicizzare beni o servizi. Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Fondazione, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la Fondazione svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della Fondazione e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

.LA FUNZIONE ESIMENTE PREVISTA DAL DECRETO

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all’ente di potersi sottrarre all’imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell’organo amministrativo dell’ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all’efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

1) individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;

2) preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

3) individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

4) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

5) introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all’effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

1) una verifica periodica e - nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’ente ovvero modifiche legislative - la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;

2) l’irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

.I REATI COMMESSI ALL’ESTERO

Ai sensi dell’articolo 4 del Decreto, l’ente può essere considerato responsabile in Italia per la commissione all’estero di taluni reati.

In particolare, l’art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli

da 7 a 10 del Codice Penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

• in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

• nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;

• la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice Penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

.LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il presente Modello adotta i principi redazionali stabiliti dalle Linee Guida di Confindustria.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, infatti, dispone espressamente che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014 (ultima versione).

Nella definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono diverse fasi progettuali:

1) l'identificazione dei rischi (e cioè l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001);

2) la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- presidi di controllo che regolino lo svolgimento delle attività;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti;
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FONDAZIONE AGO

.PROFILO,GOVERNANCE E STRUTTURA DI FONDAZIONE AGO

Fondazione AGO (di seguito "Fondazione") è stata costituita il 10 luglio 2023 dal Comune di Modena, Fondazione di Modena, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

La Fondazione, priva di scopo di lucro, è iscritta al RUNTS.

Per lo svolgimento delle proprie attività la Fondazione utilizza, a titolo di comodato d'uso gratuito, beni materiali e immateriali, mobili e immobili, del Comune di Modena e della Fondazione di Modena.

La Fondazione persegue, senza scopo di lucro, esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale in ambito culturale e di ricerca, formando, promuovendo e diffondendo espressioni della cultura, dei saperi, della formazione e dell'arte, quali beni comuni costituzionalmente garantiti potenziando tutte quelle attività in grado di favorire la coesione e fornire unità e identità al sistema culturale cittadino, generando sinergie, resilienza e valore aggiunto. In questo quadro, la Fondazione intende rafforzare ulteriormente le sinergie già poste in essere tra le Istituzioni cittadine e gli Istituti culturali presenti sul territorio, affinché possano dialogare e integrarsi per proporre un'offerta culturale coordinata, originale e proiettata verso il futuro, consentendo di accrescere la proiezione internazionale del sistema Modena, la crescita di una società della conoscenza e della formazione permanente, la valorizzazione della ricerca e del trasferimento tecnologico e l'attrazione di talenti.

Le attività sopra descritte vengono svolte secondo gli indirizzi e le politiche culturali assunte ed impartite dai fondatori, in coerenza e continuità con le funzioni storiche e le specifiche mansioni dei singoli istituti.

Nell'ambito delle sue finalità, la Fondazione - oltre alla tutela del patrimonio e la migliore fruizione da parte del pubblico dei beni culturali e delle attività museali - persegue

- l'organizzazione di mostre, nonché di studi, ricerche, iniziative scientifiche, attività produttive didattiche o divulgative, anche in collaborazione con il sistema scolastico ed universitario e con istituzioni culturali e di ricerca italiane e straniere;
- l'organizzazione e la partecipazione a eventi formativi e culturali di rilevanza locale, nazionale, internazionale;
- l'organizzazione di itinerari culturali, individuati mediante la connessione fra beni culturali e ambientali diversi, anche in collaborazione con gli enti e gli organi competenti per il turismo.

Di seguito sono indicati gli organi attraverso i quali si svolge l'operatività della Fondazione:

- Presidente esecutivo;
- Consiglio di Amministrazione;

- Comitato di indirizzo;
- Organo di controllo;
- Comitato scientifico.

.FINALITA' DEL MODELLO

La Fondazione AGO, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti, ha approvato, il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "Modello"), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al successivo paragrafo) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

L'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente; per i motivi sopra menzionati la Fondazione ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto, provvedendo, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente. Attraverso l'adozione del Modello la Fondazione intende perseguire le seguenti finalità:

1) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;

2) diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Fondazione;

3) diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, alla trasparenza, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Fondazione di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;

4) dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;

5) consentire alla Fondazione, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

.DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono, in Fondazione AGO, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo,

anche di fatto, per i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), nonché per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Fondazione (di seguito i "Destinatari").

.ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Fondazione nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

1) Mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi di gestione nel cui ambito astrattamente potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;

2) Previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nella Parte Speciale e relativi Protocolli di dettaglio) a supporto dei processi di gestione ritenuti particolarmente sensibili ed esposti al rischio potenziale di commissione dei reati di cui al Decreto;

3) Istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza e controllo sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;

4) Adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;

5) Svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

.**DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Fondazione, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello, con particolare riferimento alle singole procedure di prevenzione-reato di cui alla parte speciale del presente Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Fondazione.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Fondazione si impegna a:

a) inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;

b) pubblicare il Modello sul sito internet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;

c) organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione competente e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

SEZIONE TERZA - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Fondazione, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni/Funzioni.

Fondazione AGO, in osservanza al più recente orientamento giurisprudenziale, ha optato per una composizione plurisoggettiva a tre membri, esterni alla Fondazione e, quindi, funzionalmente indipendenti dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale, dalla presenza di membri esterni e dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Fondazione.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a

curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Fondazione.

.DURATA DELL'INCARICO, DECADENZA, REVOCA

I membri dell'O.d.V. sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Con l'accettazione dell'incarico di membro dell'OdV, il singolo soggetto garantisce l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità:

- non devono avere rapporti di parentele o affinità entro il quarto grado incluso con i componenti degli organi amministrativi della Fondazione,
- non devono essi stessi essere componenti degli organi amministrativi della Fondazione,
- non devono vantare rapporti lavorativi negli ultimi tre anni con soggetti con i quali o nei confronti dei quali possono essere compiuti gli illeciti di cui al Decreto,
- non devono essere portatori di conflitti di interesse anche potenziali con la Fondazione,
- non devono avere svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministratore o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio finanziario mobiliare ed assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria,
- non devono avere con la Fondazione rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi,
- non devono essere sottoposti a misura di prevenzione ai sensi della Legge 1423/1956 o della Legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione,
- non devono essere condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per ottenere la riabilitazione.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Costituisce causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà riservata al nominando Consiglio di Amministrazione di confermare, in tutto o in parte, la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa e previa audizione dell'interessato.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Fondazione, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R. ovvero a mezzo posta elettronica certificata.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comune entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

.**FUNZIONI E POTERI DELL'O.D.V.**

L'Organo di Vigilanza ha il compito di:

- vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte di tutti i "*destinatari*",
- verificare l'efficacia e la reale capacità del Modello adottato di prevenire la commissione dei reati di cui all'elenco del Decreto,
- essere di impulso per gli eventuali aggiornamenti al Modello in modo che lo stesso sia costantemente adesivo all'operatività della Fondazione,

- individuare le aree di rischio di Fondazione, sulla scorta della documentazione che verrà fornita all'OdV da parte degli organi amministrativi/funzioni competenti per una mappatura della criticità esistenti e potenziali,
- vigilare sul sistema di deleghe per garantire ulteriormente l'efficacia del Decreto,
- coordinarsi con il *management* per essere aggiornato continuamente sulla vita della Fondazione ed essere il terminale delle eventuali segnalazioni che si ricevono dagli "interessati" garantendo l'anonimato dei segnalatori,
- rapportarsi con il Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno trimestrale, per mantenere una costante vigilanza sulla Fondazione; con uguale scadenza dovrà essere tenuta la riunione tra i membri, al termine della quale verrà redatto opportuno verbale scritto, che rimarrà conservato nella documentazione riservata dell'OdV. Fondazione AGO garantirà di mettere a disposizione all'interno dei propri locali opportune strutture che permettano la conservazione di tali documenti e la non accessibilità di essi a terzi estranei all'O.d.V;
- su richiesta degli organi amministrativi l'O.d.V. dovrà riunirsi per relazionare su particolari problematiche.

.REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Fondazione. Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'organo amministrativo lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto e riunioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Revisore dei Conti; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con il Revisore dei Conti prima dell'approvazione del Bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO

.FINALITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Fondazione AGO considera essenziale il rispetto del Modello. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, la Fondazione ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme adottati previste dal Modello, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte dall'Ente ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la stessa.

Ai fini dell'applicazione da parte della Fondazione delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate dalla Fondazione in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Fondazione.

Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite dalla Fondazione, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

.

.SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità alla legislazione applicabile, la Fondazione deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel Codice Etico, mediante le attività di informazione e formazione.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello adottato dalla Fondazione al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 nonché nel Codice Etico costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste nei vigenti Contratti Collettivi di Lavoro ed accordi sindacali.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali che si intendono in questa sede integralmente richiamate.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- Ammonizione verbale o scritta: incorre in questa sanzione il Lavoratore che violi le procedure interne dettate dal presente Modello (ad esempio: non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazione all'O.d.V. per informazioni richieste, omissione di controlli cui era obbligato, …), con particolare attenzione alle aree a rischio della fondazione, adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- Multa non superiore a tre ore di retribuzione: si applica al Lavoratore che violi ripetutamente le procedure interne previste dal presente Modello, con particolare attenzione alle aree a rischio della Fondazione, adottando ripetutamente un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, indipendentemente dai singoli accertamenti e contestazioni;
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da giorni 1 a giorni 10: viene comminata tale sanzione al Lavoratore che violando le procedure interne previste dal presente Modello e del Codice Etico, arrechi danno alla Fondazione o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda;
- Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso: la sanzione è da applicarsi al Lavoratore che adotti, in particolare nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto Legislativo 231/01;
- Licenziamento senza preavviso: si applicherà questa sanzione al Lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della fondazione delle misure previste dal Decreto 231/01, ed inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati previsto dal Decreto Legislativo stesso.

Le sanzioni saranno irrogate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Fondazione sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello Organizzativo.

Per l'adozione della sanzione, che verrà comminata dagli organi sociali preposti, dovrà essere valutata in concreto:

- l'intenzionalità del comportamento posto in essere dal Lavoratore, il grado di negligenza, imprudenza od imperizia da questo adottato anche in relazione alla prevedibilità dell'evento,
- il comportamento complessivo del Lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni svolte dal Lavoratore;
- ogni altra circostanza favorevole al Lavoratore.

.SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIRIGENTE

Le sanzioni da applicarsi ai Dirigenti (e pertanto anche agli Amministratori) per le violazioni del Modello, in particolare nelle attività svolte nelle aree a rischio, per un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, saranno le misure ritenute più idonee in conformità a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

.MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello di Organizzazione e Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

.MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE DEI CONTI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte del Revisore dei Conti, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio Generale al fine di adottare le misure più idonee.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione, dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche sommariamente indicare le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca del Revisore dei Conti).

.MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Fondazione e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), inclusi i collaboratori, viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Fondazione o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei

contratti stipulati con gli stessi che dovranno includere specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza, per quanto di competenza, del Codice Etico e del Modello, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Fondazione.
Così, ad esempio, tali clausole potranno prevede la facoltà di risoluzione del contratto da parte della Fondazione, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

.ULTERIORI MISURE

Resta salva la facoltà di Fondazione AGO di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.