

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**EX. D.LGS. 231/01**

**ADOTTATO DA**

**FONDAZIONE SIFO S.R.L.**

## Sommario

PARTE GENERALE.....	3
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	4
1.1 Le tipologie di reato presupposto .....	6
1.2. Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 .....	8
2. Storia ed organizzazione di Fondazione SIFO S.r.l.....	9
2.1 Fondazione SIFO S.r.l. ....	9
2.2 Governance di Fondazione SIFO S.r.l. e definizione dell’organigramma.....	9
2.3 Principi di controllo in materia di deleghe e procure .....	11
2.4 Finalità dell’adozione del Modello .....	11
2.5 Destinatari del Modello .....	13
3. L’Organismo di Vigilanza.....	13
3.1. Istituzione, nomina e revoca dell’Organismo di Vigilanza.....	14
3.2. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza .....	15
3.3. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza .....	17
3.4. Disciplina del whistleblowing: gestione delle segnalazioni .....	18
3. 5. Doveri di informazione dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali .....	20
4. Sistema disciplinare .....	21
4.1. Funzione del sistema disciplinare.....	21
4. 2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati .....	21
4.3. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione .....	22
4.4 Misure nei confronti dei sindaci .....	23
4. 5. Misure nei confronti di consulenti e collaboratori .....	23
4. 6. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, d.lgs.231/2001 (“whistleblowing”).....	23
5. Pubblicizzazione del Modello .....	24
5. 1. Comunicazione del Modello .....	24
5. 2. Formazione del personale .....	24

# **PARTE GENERALE**

## 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche agli atti internazionali dell'Unione Europea ed alla Convenzione OCSE stipulata a Parigi nel settembre 1997 ed in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato promulgato nel nostro Paese il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 rubricato: “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora in avanti d.lgs. 231/01 o Decreto).

Il suddetto Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il concetto, del tutto innovativo, della responsabilità in sede penale delle società per fatti illeciti compiuti dai propri amministratori e/o dipendenti nell'esercizio della propria attività, ferma restando la penale responsabilità dell'illecito commesso dalla persona fisica.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come ‘Enti’ e singolarmente come ‘Ente’; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, dai seguenti soggetti:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i c.d. soggetti in posizione subordinata).

Tuttavia, la persona giuridica non è ritenuta responsabile, ai sensi dell’art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

L'innovazione normativa è estremamente rilevante, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Il legislatore, pertanto, ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.lgs. 231, infatti, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti anche M.O.G. o Modello) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma, come verrà illustrato di seguito.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della FONDAZIONE SIFO S.r.l. (d'ora in avanti anche solo FONDAZIONE), che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231.

Con il presente Modello, dunque, si vuole garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo dei c.d. punti critici al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

## 1.1 Le tipologie di reato presupposto

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti a mente del Decreto.

<b>Art. 24</b>	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
<b>Art. 24 bis</b>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
<b>Art. 24 ter</b>	Delitti di criminalità organizzata
<b>Art. 25</b>	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
<b>Art. 25 bis</b>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
<b>Art. 25 1 bis</b>	Delitti contro l'industria e il commercio
<b>Art. 25 ter</b>	Reati societari
<b>Art. 25 quater</b>	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
<b>Art. 25 quater.1</b>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
<b>Art. 25 quinquies</b>	Delitti contro la personalità individuale

<b>Art. 25 sexies</b>	Abusi di mercato
<b>Art. 25 septies</b>	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro
<b>Art. 25 octies</b>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
<b>Art. 25 octies 1</b>	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
<b>Art. 25 novies</b>	Delitti in materia di violazione del diritto di autore
<b>Art. 25 decies</b>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
<b>Art. 25 undicies</b>	Reati ambientali
<b>Art. 25 duodecies</b>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
<b>Art. 25-terdecies</b>	Razzismo e xenofobia
<b>Art. 25-quaterdecies</b>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
<b>Art. 25-quinquesdecies</b>	Reati Tributari
<b>Art. 25-sexiesdecies</b>	Contrabbando
<b>Art. 25-septiesdecies</b>	Delitti contro il patrimonio culturale
<b>Art. 25-duodevicies</b>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

## **1.2. Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001**

Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati sopra indicati sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive (che possono essere disposte in via cautelare anche nella fase inquisitoria), ovvero:

- 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- 4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- 5) il divieto di pubblicizzare beni e servizi;

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;

- la pubblicazione della sentenza.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati si applica sempre all'ente una sanzione pecuniaria commisurata in quote, non inferiori a cento né superiori a mille.

Spetta al Giudice determinare sia l'importo unitario delle quote, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che il numero delle quote inflitte, entro i limiti previsti dalla legge, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e all'attività da questo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (principio di tassatività) e non possono essere di durata inferiore a tre mesi né superiore a due anni.

La sanzione della pubblicazione della sentenza è disposta solo in caso di comminazione delle sanzioni interdittive.

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e concerne la confisca del prezzo o del profitto del reato.



## **2. Storia ed organizzazione di Fondazione SIFO S.r.l.**

### **2.1 Fondazione SIFO S.r.l.**

La Fondazione SIFO S.r.l. (di seguito anche la “Fondazione”) è una società a responsabilità limitata con unico socio l’associazione SIFO – Società Italiana di Farmacia Ospedaliera.

La Fondazione SIFO S.r.l. è soggetta all’attività di direzione e coordinamento da parte di SIFO ai sensi e per gli effetti dell’art. 2497 e seguenti del Codice Civile.

La SIFO non ha finalità di lucro e sindacali, non svolge o partecipa ad attività imprenditoriali e si propone di promuovere attività di aggiornamento professionale e di formazione permanente con programmi annuali.

La Fondazione SIFO, al fine di realizzare indirettamente i fini istituzionali di formazione e ricerca scientifica propri dell’unico socio, svolge le seguenti attività:

- organizzazione di congressi, seminari, convegni, corsi esposizioni, workshop e meeting, di borse di studio e di corsi di studio per la formazione permanente e l’aggiornamento e relativi servizi accessori e strumentali;
- studio, pianificazione e conduzione di progetti di ricerca nel settore di riferimento e scientifico in genere;
- attività editoriale nel settore di riferimento ed inoltre nei settori medico-scientifico, informatico, tecnologico e culturale, con esclusione dei quotidiani.

### **2.2 Governance di Fondazione SIFO S.r.l. e definizione dell’organigramma**

Il modello di governance di FONDAZIONE e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l’attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di corporate governance di FONDAZIONE risulta attualmente così articolato:

- Assemblea dei Soci: come già sopra rilevato, FONDAZIONE è una società a responsabilità limitata con unico socio l’associazione SIFO – Società Italiana di Farmacia Ospedaliera.

L’assemblea è convocata dall’organo amministrativo almeno una volta l’anno, entro 120 giorni dalla chiusura dell’esercizio sociale. Potrà essere convocata entro 180 giorni nei casi previsti dalla legge. Essa è presieduta

dall'amministratore unico o dal presidente del consiglio di amministrazione. In loro assenza l'assemblea è presieduta dalla persona nominata dall'assemblea medesima. Le deliberazioni dell'assemblea, tanto in prima che in seconda convocazione, sono valide se prese con le maggioranze previste dalla legge.

La modifica della persona dell'unico socio ovvero il venir meno della sua unicità, comporterà la necessità di modificare conseguentemente lo statuto sociale.

Le delibere dell'assemblea devono constare da verbale firmato dal presidente e dal segretario o da notaio nei casi di legge.

-Organo Amministrativo: FONDAZIONE, a scelta dell'assemblea, è amministrata o da un amministratore unico o da un Consiglio di Amministrazione, composto da un numero di membri variabile da tre a cinque, numero che verrà di volta in volta determinato all'atto della nomina da parte dell'assemblea. Gli amministratori possono anche essere non soci e sono rieleggibili. Gli amministratori sono vincolati al divieto di concorrenza, ai sensi dell'art. 2390 del codice civile. Tutte le cariche sociali sono ricoperte a titolo gratuito. L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezioni di sorta, ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge, in modo tassativo, riserva all'assemblea dei soci.

L'organo amministrativo potrà delegare, nei limiti di legge, le proprie attribuzioni a singoli amministratori o ad un comitato esecutivo, determinandone i poteri e potrà nominare direttori generali, direttori e procuratori, per determinati atti e categorie di atti, conferendo ai consiglieri, direttori o procuratori, in relazione ai loro poteri, la rappresentanza della società.

- Collegio Sindacale: Qualora sia richiesto dalla legge o sia stabilito dall'assemblea, questa provvede alla nomina di un revisore o del collegio sindacale, composto di tre sindaci effettivi e due supplenti, alla designazione del presidente del collegio e alla determinazione della retribuzione annuale spettante.

## **2.3 Principi di controllo in materia di deleghe e procure**

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si intende per “*delega*” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per “*procura*” il negozio giuridico unilaterale con cui l’ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell’Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell’organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

## **2.4 Finalità dell’adozione del Modello**

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 15/06/2023.

La FONDAZIONE al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conclusione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative del socio e del lavoro dei propri dipendenti, è consapevole dell’importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a controllo e coordinamento da parte della Società.

FONDAZIONE ha, pertanto, deciso di dotarsi di un proprio Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

FONDAZIONE ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello, unitamente all'adozione del Codice Etico, nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti di FONDAZIONE e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati affinché seguano nell'espletamento dei propri incarichi e attività comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

Attraverso l'adozione del Modello FONDAZIONE intende perseguire le seguenti finalità:

- ✓ migliorare il sistema di corporate governance;
- ✓ determinare in tutti coloro che sono individuati quali "Destinatari del Modello" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente a FONDAZIONE;
- ✓ ribadire che FONDAZIONE non tollera tali forme di comportamento illecito e che sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- ✓ informare tutti i Destinatari del Modello che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ancor prima della commissione di condotte costituenti reato, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni che potranno spingersi fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- ✓ consentire a FONDAZIONE, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

## **2.5 Destinatari del Modello**

I destinatari del presente Modello, vincolante in ogni sua parte, sono:

- ✓ il socio;
- ✓ le cariche/gli organi sociali di Fondazione SIFO S.r.l.;
- ✓ tutti i dipendenti di Fondazione SIFO S.r.l., ivi inclusi i soggetti in posizione apicale;
- ✓ gli sponsor degli eventi organizzati da Fondazione SIFO S.r.l., con specifico riferimento alle aziende farmaceutiche;
- ✓ i collaboratori esterni che a qualunque titolo operino per Fondazione SIFO S.r.l.;
- ✓ i fornitori;
- ✓ i partner;
- ✓ tutti gli altri stakeholder.

Tutti i destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare le disposizioni contenute nel presente Modello.

## **3. L'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

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

L'affidamento dei suddetti compiti a 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. 231/2001.

Requisiti fondamentali dell'Organismo di Vigilanza sono l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di autonomia e indipendenza sono riscontrabili laddove l’iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società.

E’, inoltre, indispensabile che all’Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività di Organismo di Vigilanza.

FONDAZIONE ha dunque l’obiettivo di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l’Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La continuità di azione, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza.

### **3.1. Istituzione, nomina e revoca dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza è composto da un membro nominato dall’organo amministrativo della Società.

L’OdV resta in carica per 1 (uno) anno e è rinnovabile alla scadenza.

E’ necessario che l’Organismo di Vigilanza possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l’autonomia, l’indipendenza e l’onorabilità richiesta dal compito e dovranno, altresì, godere dei requisiti di moralità cui all’art. 80 del D.lgs. n. 50/2016.

In particolare, non possono essere nominati:

- ✓ coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall’art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;

- ✓ coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n.231/2001;
- ✓ coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- ✓ il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri degli organi associativi di SIFO.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sotto elencati motivi:

- ✓ venir meno dei requisiti di cui sopra;
- ✓ gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- ✓ grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ✓ violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ mancata o insufficiente attività di controllo.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, se esistente; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

### **3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- ✓ vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato;
- ✓ disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

- ✓ analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- ✓ anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- ✓ vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- ✓ elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- ✓ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- ✓ verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- ✓ promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;

Al fine di poter esplicitare le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ✓ ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere



- ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- ✓ può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
  - ✓ pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Consiglio di Amministrazione.

### **3.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di FONDAZIONE o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni sopra descritte devono essere effettuate in forma scritta e devono essere inviate al seguente indirizzo mail: [ODVfogliamanzillo@sifoweb.it](mailto:ODVfogliamanzillo@sifoweb.it).

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ✓ devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;

- ✓ il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello.

### **3.4. Disciplina del whistleblowing: gestione delle segnalazioni**

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “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 introdotto il sistema del c.d. “Whistleblowing”, volto alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato.

In particolare, il provvedimento ha modificato l’articolo 6 del d.lgs. 231/2001 stabilendo che i Modelli adottati dagli enti debbano ora prevedere:

- ✓ uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all’art. 5 (apicali o sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- ✓ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- ✓ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ✓ nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Alla luce di quanto sopra, i Destinatari devono pertanto riferire all’Organismo di Vigilanza, a

tutela dell'integrità della Società, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare una violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (c.d. "Segnalazioni"). A tale riguardo, i Destinatari devono, infatti, riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini sono stati istituiti canali di segnalazione, consistenti:

- ✓ nell'indirizzo di posta elettronica dedicato dell'OdV, già citato nel precedente paragrafo;
- ✓ nell'indirizzo di posta cartaceo "Organismo di Vigilanza Pool Service S.r.l., presso Sede Legale – Fondazione SIFO, Via Carlo Farini, 81, 20159 Milano."

L'accesso alle comunicazioni inviate ai suddetti canali è riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la riservatezza dei segnalanti, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2bis del D.Lgs. 231/2001, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurando la necessaria riservatezza della sua identità in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- ✓ per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto alla Funzione aziendale competente per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- ✓ per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure dirigenziali e/o apicali, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;

- ✓ per violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le segnalazioni e la documentazione raccolta nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

### **3. 5. Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di reporting:

- ✓ la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione circa gli esiti di ciascuna verifica eseguita;
- ✓ la seconda, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, se esistente.

Quanto a tale seconda linea di reporting, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, immediatamente, anche individualmente, trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovrà essere convocato anche l'Organismo di Vigilanza.

## **4. Sistema disciplinare**

### **4.1. Funzione del sistema disciplinare**

L'art.6, comma 2, lett.e) e l'art.7, comma 4 lett. b) del d.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel M.O.G. in tutti i suoi elementi costitutivi.

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

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Tra gli illeciti disciplinari rientrano anche le violazioni delle misure di tutela del segnalante (whistleblower) e la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso Funzione e/o agli organi societari competenti.

### **4. 2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

La violazione delle norme del presente Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. e può comportare, nei casi più gravi, l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi e dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro oltre che il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- ✓ a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;

- ✓ nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- ✓ la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Presidente del Consiglio di Amministrazione individua – analizzate le motivazioni del dipendente – la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

La risoluzione del rapporto di lavoro si può applicare anche in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante (whistleblower), nonché per la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni (whistleblowing) che si rivelano infondate.

#### **4.3. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale, se esistente, 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 al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

#### **4.4 Misure nei confronti dei sindaci**

Nell'ipotesi di esistenza del collegio Sindacale, alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il 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 soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **4. 5. Misure nei confronti di consulenti e collaboratori**

La violazione da parte di consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con FONDAZIONE costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

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

#### **4. 6. Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, d.lgs.231/2001 (“whistleblowing”)**

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”), come in precedenza identificate, sono previste:

- ✓ sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ✓ sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del presente Modello.

## **5. Pubblicizzazione del Modello**

Al fine di garantire l'efficacia del presente modello organizzativo come strumento di prevenzione e controllo, FONDAZIONE provvede con modalità idonee ad assicurarne la diffusione e la effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello.

### **5. 1. Comunicazione del Modello**

FONDAZIONE comunica i contenuti del Modello e del Codice etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari attraverso i mezzi ritenuti più opportuni; nello specifico a tutto il personale dipendente verrà inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell'avvenuta adozione del modello organizzativo, ai sensi del d.lgs 231/01 da parte di FONDAZIONE;
- si invita a consultare copia dello stesso o nel formato elettronico sul sito aziendale o nella copia cartacea conservata presso la sede della società.

FONDAZIONE, inoltre, comunica l'adozione ed il contenuto del Modello e l'adozione e contenuti del Codice Etico e sanzionatorio ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

### **5. 2. Formazione del personale**

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello devono essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

In particolare, saranno tenuti:

- un seminario iniziale per l'illustrazione della legge e del Modello rivolto ai dipendenti, ai sindaci ed ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- corsi di aggiornamento in presenza di adeguamenti del Modello intervenuti a seguito di modifiche legislative e/o organizzative;
- un monitoraggio continuo del processo formativo;
- l'informativa della vigenza del Modello nella lettera di assunzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica che le suddette attività vengano effettivamente svolte.