



FONDAZIONE VIDAS ETS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

(AI SENSI DEL D. LGS. 231/01)

PARTE GENERALE

Aprile 2026

Sommario

0	Definizioni.....	3
1.	Le finalità del Modello 231 di Fondazione Vidas.....	5
2.	La struttura e le componenti del Modello di Fondazione Vidas.....	5
3.	Il D.Lgs 231/01: brevi cenni.....	7
4.	Storia e attività di Fondazione Vidas.....	9
5.	I reati rilevanti per Fondazione Vidas E.T.S. e i connessi processi aziendali esposti a tali rischi reato.....	11
6.	I destinatari del Modello.....	12
7.	L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi.....	13
8.	Il Modello 231 di Fondazione Vidas nell'ambito dei rapporti con l'associazione VIDAS ODV.....	14
9.	La violazione del Modello: definizione e conseguenze.....	15
10.	Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali.	16
12.	L'Organismo di Vigilanza	16
13.	Flussi informativi.....	20
14.	La disciplina del Whistleblowing.....	23
15.	Sistema disciplinare.....	24
16.	Comunicazione e informazione.....	27
17.	Eventuale indagine a carico della Fondazione	28
	Parte Speciale.....	29

ALLEGATI

Allegato 1: Risk Assessment

Allegato 2: Codice Etico

Allegato 3: Approfondimenti normativi: i reati presupposto e le sanzioni collegate

0 DEFINIZIONI

- **FONDAZIONE VIDAS ETS (ANCHE FONDAZIONE VIDAS, O LA "FONDAZIONE" O "ENTE"):** Fondazione costituita ai sensi d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 con sede legale in Milano Via Ogetti n. 66.
- **Attività sensibili:** attività di cui si compone un processo aziendale che risultano potenzialmente esposte – alla luce del Risk Assessment 231 – a determinati rischi reato tra quelli compresi nel D.Lgs 231/01 (c.d. reati presupposto).
- **Codice Etico:** Codice di comportamento e delle politiche aziendali adottato da FONDAZIONE VIDAS.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di lavoro attualmente in vigore ed applicato da FONDAZIONE VIDAS.
- **D.Lgs. 231/2001 (anche "D.Lgs." o "Decreto"):** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.
- **Destinatari:** tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), i dipendenti, i collaboratori e i volontari sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali dell'Ente.
- **Flussi informativi:** comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello e dall'OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati dal § 13 e dalle singole Parti Speciali.
- **Esponenti dell'Associazione:** dirigenti, dipendenti e volontari di FONDAZIONE VIDAS.
- **Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello" o "Modello Organizzativo" o "Modello 231" o "MOG"):** il presente documento, quale strumento di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.
- **Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"):** organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari, i Pubblici Ufficiali (di seguito anche **P.U.**) ed i soggetti incaricati di pubblico servizio (di seguito anche **I.P.S.**).
- **Partner:** controparti contrattuali di FONDAZIONE VIDAS, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Fondazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la Fondazione nell'ambito delle aree a rischio.
- **Protocolli 231:** Principi Generali di comportamento e Protocolli Specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello 231, adottati dall'Ente quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti.
- **Reati:** i reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 dalla cui commissione potrebbe derivare la responsabilità della Fondazione.
- **Regole e Principi generali di comportamento:** le regole e i principi di cui al presente Modello e identificati nella Parte Generale, comprensiva dei relativi allegati, e nella Parte Speciale dello stesso.
- **VIDAS ODV o ASSOCIAZIONE VIDAS:** Organizzazione di Volontariato costituita ai sensi del d.lgs. 117/2017 (codice del Terzo Settore) fondata nel 1982 con sede legale in Milano presso l'Hospice Casa Vidas in Milano, via Ugo Ojetti 66.
- **Violazione del Modello:** ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o un'infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nello specifico e tassativamente nel § 9 della Parte Generale.

1. Le finalità del Modello 231 di Fondazione Vidas

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà di Fondazione Vidas con la finalità di organizzare la “vita” dell’ente, in modo da garantire la costante attuazione di una strategia di contenimento del rischio reato che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di Fondazione Vidas è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento organizzativo**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Ispirandosi alla più recente giurisprudenza in materia, il Modello di Fondazione Vidas è stato strutturato sia calibrandolo sulle peculiarità organizzative e operative dell’Ente e sugli specifici rischi reato che ne caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello), sia attuando i più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (quali, ad esempio, Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida CNDCEC-ABI-CNF-Confindustria 2019, Delibere ANAC riguardanti anche gli Enti del Terzo settore, *Position Papers* e circolari AODV e Assonime, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello di Fondazione Vidas

Il Modello 231 dell’Ente è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero “sistema 231” di Fondazione Vidas – dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo i principi della competenza, della tracciabilità e della *segregazione*), dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello e, infine, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

a. La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di Fondazione Vidas, l’individuazione dei reati rilevanti per la Fondazione, la descrizione dell’ente e del modello di

Governance, l'indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi e del *Whistleblowing*, il rapporto tra funzioni di controllo e tra presidi interni, le vicende che impongono l'aggiornamento e/o l'integrazione del Modello, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, la disciplina degli strumenti e degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione sullo stesso.

b. Le Parti Speciali, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *risk assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali** di comportamento e i **Protocolli specifici di prevenzione** (insieme anche definiti "Protocolli 231"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) le specifiche **procedure aziendali** che declinano ulteriormente i Protocolli 231 e che sono dunque parti integranti del Modello; (v) i **flussi informativi specifici** verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione.

Il Modello, così strutturato, contiene dunque tutte le componenti *obbligatorie* previste dall'art. 6 comma 2 D.Lgs 231/01. Con specifico riferimento all'individuazione delle "*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati*", la Fondazione adotta specifici protocolli dedicati a regolamentare il processo di gestione dei flussi finanziari e i connessi adempimenti contabili (nei diversi contesti operativi: acquisti, raccolta fondi e donazioni, finanziamenti, adempimenti fiscali e di bilancio, gestione dei bandi, gestione del personale, omaggi, regali e sponsorizzazioni, rapporti con la PA, rapporti con Associazione Vidas, operazioni straordinarie, etc.) e inseriti nelle Parti Speciali dedicate, a cui si rinvia.

Inoltre, il Modello è stato costruito in attuazione degli *standard* richiamati in premessa (Linee Guida e giurisprudenza) sulla base dei risultati emersi dalle seguenti tre fasi del lavoro di elaborazione del Modello:

- a) fase preliminare finalizzata a conoscere le caratteristiche della fondazione, la sua attività, la *governance*, i suoi rapporti con Vidas OdV, eventuali presidi scritti, nonché ad acquisire tutta la documentazione aziendale riferita ai suddetti ambiti di approfondimento.
- b) *Risk Assessment*: consistente nella mappatura dei rischi a cui i processi aziendali risultano potenzialmente esposti. Questa fase del lavoro, dunque, ha consentito di isolare i processi aziendali c.d. sensibili, associandoli a relativi rischi reato e misurandone il c.d. rischio inerente e il c.d. rischio residuo.

- c) Individuazione della soglia di rischio accettabile e Gap Analysis: analisi dei presidi che l'ente ha dovuto adottare – oltre al Modello 231 – al fine di ridurre ad una soglia di accettabilità il rischio reato associato a ciascun processo.

I dettagli di tali fasi e i risultati emersi sono descritti, oltre che nei documenti di lavoro del *Team* di consulenti che ha contribuito alla redazione del Modello, nel documento di Risk Assessment allegato al Modello.

Sempre a livello di impostazione, si ritiene utile specificare che il presente Modello è stato volutamente costruito con lo scopo specifico di far prevalere la sua efficienza e utilizzabilità quale vero e proprio strumento aziendale *quotidiano* (dunque ricercando la massima sintesi e chiarezza possibile) sulla completezza illustrativa di ogni singolo passaggio ed elemento su cui è stato costruito. Ciò non toglie, però, che il Modello di Fondazione Vidas è stato redatto dando piena e integrale attuazione ai più aggiornati *standard* di riferimento vigenti al momento della sua adozione e richiamati in premessa, che dunque vanno considerati quali presupposto essenziale *a monte* del presente documento, anche se non di volta in volta espressamente e integralmente riportati.

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. “reati presupposto”), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);
- b. in caso di commissione di uno dei “reati-presupposto” nell'interesse o a vantaggio della società, l'adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** (i c.d. Protocolli 231) che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia – da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;
- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l'ente, l'esimente opererà solo laddove sarà provata l'elusione fraudolenta del Modello adottato dall'ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all'altrui

- direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l'avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia “esimente”, in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all’Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello deve essere stata affidata all’Organismo di Vigilanza;
 - f. l’efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere “vivo”, realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari (che sono, a tal fine, espressamente e periodicamente formati sui suoi contenuti), costantemente testato per verificarne l’efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell’Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall’essere un “documento” a strumento di vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
 - g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo *normativo*, l’Organismo di Vigilanza rappresenta, nell’interesse esclusivo dell’ente, lo strumento di *controllo* sulla sua applicazione ed efficacia; l’OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l’OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e sull’applicabilità dei Protocolli contenuti nel Modello;
 - h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01;
 - i. nell’ambito dell’attività di redazione del Modello, all’esito dell’attività di *risk assessment*, sono state selezionate, all’interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l’operatività tipica di Fondazione Vidas;
 - j. per tutti quei casi in cui il “Sistema 231” risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono essere irrogate all’ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca del prezzo o del profitto del reato e della pubblicazione della sentenza di condanna;

- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun reato presupposto un illecito amministrativo e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nell'editale). L'elenco degli illeciti amministrativi, dei relativi reati-presupposto e delle connesse sanzioni è accessibile consultando l'Allegato 4.

4. Storia e attività di Fondazione Vidas

Fondazione Vidas è una Fondazione che opera senza fine di lucro a fianco dell'omonima Associazione dal 1983. Tra i suoi scopi principali, vi è la promozione dello studio e della ricerca scientifica, di particolare interesse sociale e sanitario, che declina attraverso progetti di ricerca e studio nel campo delle cure palliative, anche in collaborazione con altri enti pubblici o privati, sui temi scientifici ed etici legati alle attività di VIDAS ODV; l'attività di formazione universitaria e post universitaria, che declina attraverso interventi formativi nell'ambito delle cure palliative rivolti a professionisti e volontari anche tramite idonee strutture esterne, in qualsiasi contesto o struttura, in Italia e all'estero; l'erogazione di mezzi necessari allo svolgimento della sua attività all'associazione VIDAS ODV, fino a quando tale organizzazione continuerà a perseguire i suoi scopi di assistenza sociosanitaria.

Fin dal 1985, grazie al lavoro del Comitato Scientifico VIDAS, sono stati numerosi i temi trattati in occasione degli incontri culturali, aperti al grande pubblico. Nel 2026, la Fondazione ha cambiato denominazione in Fondazione VITAS - ETS, ente iscritto nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore.

L'amministrazione della Fondazione è affidata al Consiglio di Amministrazione, inizialmente composto dai fondatori a tale carica nominati nell'atto costitutivo. Gli amministratori cessati dalla carica sono sostituiti con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 3 a 11 membri, è l'organo preposto a delineare gli indirizzi generali dell'attività della Fondazione ed è investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, può compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, previsti dallo Statuto e dalla Normativa Applicabile e può altresì nominare procuratori per la gestione di specifici settori nell'esercizio dei poteri ad essi conferiti.

Al momento di prima approvazione del Modello, la rappresentanza legale dell'Ente è affidata al Presidente e al Vice Presidente del CdA, mentre i poteri gestori sono affidati con procura del CdA al Direttore Generale. L'oggetto, il titolare e le condizioni di esercizio di tale delega sono formalizzati in termini espressi.

Il controllo contabile è affidato all'Organo di Controllo. L'Organo di Controllo vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta

amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Fondazione e sul suo concreto funzionamento.

Il Comitato Scientifico è organo consultivo del Consiglio di Amministrazione e ha il compito di stimolare le attività di ricerca, indirizzarle e collaborare alla stesura delle strategie della Fondazione. Può offrire contenuti e pareri e proporre strategie a enti che realizzano attività in linea con i fini statutari di Fondazione.

L'organizzazione della Fondazione si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi interni in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio della Fondazione.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica interna tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo e possano dunque sentirsi parte di quel ben più ampio progetto portato avanti da VIDAS. La Fondazione ha posto, dunque, profonda attenzione ed impegno nel progetto di individuazione dei processi sensibili caratteristici della peculiare attività svolta. L'obiettivo di tale attività è quello di dotarsi di strumenti e metodologie atte a contrastare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché il rischio che attività legittime vengano svolte attraverso prassi e modalità che lascino spazio ad illazioni o fraintendimenti.

Vidas si serve del contributo di collaboratori, dipendenti e volontari: tutti condividono lo spirito che anima la Fondazione e svolgono la loro funzione con la diligenza, la professionalità e l'umanità che la stessa richiede. Nell'ottica di preservare l'attività e garantire il miglior servizio, Vidas si è dotata di procedure ed istruzioni che collaboratori, volontari e non, e dipendenti si preoccupano di osservare con la massima diligenza.

Tutte le funzioni aziendali sono definite da un dettagliato organigramma scritto, costantemente aggiornato, con lo scopo di individuare con precisione, il ruolo delle singole funzioni, le c.d. linee di riporto, i componenti dei singoli uffici, le mansioni di ciascun esponente aziendale.

Nell'organizzare e gestire i singoli processi aziendali, il sopra descritto sistema di *Governance* consente l'attuazione dei principi della chiara attribuzione dei poteri secondo criteri di competenza, della tracciabilità degli atti gestori e della segregazione. È previsto un sistema di deleghe e procure chiaro, formalizzato e coerente con lo Statuto e con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni interne. L'Ente può essere impegnato verso l'esterno solo dai soggetti muniti di delega scritta ove siano specificamente indicati i poteri conferiti.

5. I reati rilevanti per Fondazione Vidas E.T.S. e i connessi processi aziendali esposti a tali rischi reato

Come anticipato, il Modello di Fondazione Vidas è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano potenzialmente esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da una possibile esposizione al rischio-reato secondo una valutazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che Fondazione Vidas ha adottato.

All'esito del *risk assessment*, si è ritenuto che l'attività di Fondazione Vidas sia potenzialmente esposta ai seguiti illeciti 231:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-decies D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/01) – questi, in realtà, considerati non tanto per la sussistenza in Fondazione Vidas di rischi associativi in sé ma per la loro possibile connessione a reati fine potenzialmente rilevanti;
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-bis, art. 25-novies D.Lgs 231/2001);
- E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 D.Lgs 231/2001);
- F. Reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001);
- G. Delitti contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-quinquies, art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001);
- H. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/01);
- I. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001);
- J. Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies1 D.Lgs 231/01);
- K. Reati Ambientali (art. 25-undecies D.Lgs 231/2001);
- L. Reati Tributarî (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01);

- M. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturale e paesaggistici (art. 25-duodevices D.Lgs 231/01);

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece stati ritenuti non rilevanti i seguenti illeciti 231 previsti dal Decreto:

- A. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater¹ D.Lgs 231/01);
- B. Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- C. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- D. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01);
- E. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01);
- F. Delitti di cui all'art 12, L. n. 9/2013 (in materia di frodi alimentari);
- G. Reati di transazionali rientranti nella disciplina di cui alla L. n. 146/2006;
- H. Reati rientranti nella disciplina delle c.d. cripto-attività di cui al D.lgs 129/2024 (art. 34) e al Regolamento UE 2023/1114 (artt. 89, 90 e 91).

Sul punto è utile specificare che, in relazione ad alcuni illeciti 231 sopra complessivamente citati come “rilevanti” per Fondazione Vidas, alcuni singoli reati presupposto sono in realtà emersi come “non rilevanti” all’esito del *Risk Assessment*. Le Parti Speciali e il *Risk Assessment* (All. 1), dunque, richiamano nello specifico ed espressamente i singoli reati presupposto ritenuti rilevanti e a cui risultano esposti i processi aziendali, non limitandosi (come invece viene fatto, per ragioni di sintesi, in questo paragrafo di Parte Generale) a richiamare il solo illecito amministrativo 231 complessivamente inteso.

6. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di Fondazione Vidas, in ogni sua parte, ed anche se operanti all'estero:

- coloro che ricoprono funzioni apicali, di rappresentanza e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto) e tutti i componenti degli organi sociali (membri del CdA, tutti i responsabili delle Funzioni societarie);
- tutti i dipendenti, collaboratori e volontari della Fondazione;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale *in outsourcing*; a tal fine, posto che gli *outsourcer*, ove presenti, sono enti esterni a Fondazione Vidas, dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi

e rischi diversi da quelli di Fondazione Vidas, ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali fanno espresso riferimento – nell'elenco delle funzioni coinvolte – anche agli *outsourcer* eventualmente coinvolti nel processo); inoltre, il rapporto con l'*outsourcer* è a sua volta comunque regolato dai Protocolli 231 previsti dalla Parte Speciale VIII – Acquisto di beni e servizi, a cui si rinvia;

- le funzioni aziendali dell'Associazione VIDAS Odv, che partecipano in tutto o in parte ai processi di Fondazione Vidas e che sono espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello; tali funzioni, alternativamente, possono applicare i Protocolli adottati da Fondazione e/o da Associazione Vidas quando ritenuti coerenti con quelli previsti nelle Parti Speciali del Modello di Fondazione Vidas. L'applicazione del Modello nell'ambito dei rapporti tra Fondazione e Associazione è ulteriormente regolata nel § 8.

Per i fornitori di beni e servizi di cui si avvale la Fondazione, compresi i docenti, i medici e gli artisti, considerata la peculiarità del rapporto tra Ente e fornitore nel funzionamento del Modello 231, si rinvia al prossimo paragrafo (§ 7) per la illustrazione dei meccanismi di applicazione del Modello 231 di Fondazione Vidas ai suoi fornitori.

7. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi

Fondazione VIDAS si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Fondazione (di seguito "Fornitori" o "Parti Terze").

I fornitori di beni e servizi di cui si avvale la Fondazione (quali consulenti, fornitori di beni strumentali, fornitori di servizi, docenti, artisti, medici, etc), operando su incarico e nell'interesse della Fondazione, si inseriscono all'interno di un rapporto che può certamente esprimere peculiari rischi reato 231 in capo a Fondazione Vidas. L'ente ritiene dunque essenziale e prioritario adottare specifici Protocolli 231 che consentano di prevenire efficacemente i rischi reato che possono essere commessi dalle terze parti nell'ambito del rapporto instaurato con Fondazione.

In questa prospettiva Fondazione VIDAS, innanzitutto, promuove la conoscenza del proprio Modello e del Codice Etico anche verso i propri "stakeholders" e trasmette agli stessi una copia (abstract) dello stesso contenente i principi di controllo e i protocolli 231 a cui devono obbligatoriamente attenersi nell'erogazione dell'attività oggetto del rapporto di fornitura.

Inoltre, nell'ottica di attuare una prevenzione dei rischi reato connessi al rapporto con i propri fornitori adeguata ed efficace e in linea con le più recenti best practices,

all'esito di un risk assessment mirato, Fondazione Vidas ha previsto – nella Parte Speciale VIII - un insieme di protocolli 231 integrati disegnati sulla base della peculiarità del rapporto che lega l'ente ai suoi fornitori e dei rischi reati che lo caratterizzano. In particolare, i contratti stipulati con Parti Terze devono sempre rispondere a un'esigenza effettiva dell'Ente e i fornitori di beni e servizi devono essere adeguatamente qualificati e selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità in accordo alla Parte Speciale VIII e alle policy e procedure interne prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza. Il rapporto contrattuale con il fornitore qualificato deve essere formalizzato e tracciato e deve contenere specifiche **“clausole 231”**, che impegnino il fornitore – per sé e per i propri eventuali sub fornitori – al rispetto del Codice Etico e dei protocolli 231 applicabili ai fornitori, quali presidi fondamentali che definiscono gli standard di compliance che il fornitore è tenuto a rispettare nel rapporto con Fondazione Vidas. Sono inoltre previsti strumenti di monitoraggio sul rispetto degli standard di compliance da parte dei fornitori durante tutta la permanenza del rapporto, nonché previsione di specifiche contestuali conseguenze contrattuali e “sanzionatorie” nei casi di violazione dei requisiti di qualifica e degli standard di compliance a cui il fornitore ha dichiarato di aderire.

Tutte le fasi del processo, comprese le fasi di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono regolate nella Parte Speciale VIII e nelle procedure interne in essa richiamate.

8. Il Modello 231 di Fondazione Vidas nell'ambito dei rapporti con l'associazione VIDAS ODV

Fondazione Vidas si avvale, per alcuni processi aziendali, potenzialmente esposti a rischi 231, di funzioni di Vidas OdV. Tali prestazioni sono disciplinate da un contratto scritto, che prevede ruoli e responsabilità, riguardanti la gestione delle attività in oggetto. Tale contratto deve infine prevedere l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti ex D.Lgs. n. 231/2001 da parte dell'ente affidatario.

Le attività svolte da funzioni di Vidas Odv sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Associazione, dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione beneficiaria del servizio, attraverso l'implementazione di flussi informativi e l'attuazione di audit in ambito D. Lgs. n. 231/2001. Ciò premesso, il Modello di Fondazione Vidas ha dedicato la Parte Speciale VIII – “Affari Societari e rapporti con Vidas Odv”, all'individuazione dei protocolli 231 in relazione a tale rapporto e degli specifici protocolli che le funzioni di Vidas OdV devono applicare quando chiamate a operare all'interno di aree a rischio 231 di Fondazione Vidas.

9. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'ente e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira l'Ente. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento dell'Ente ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di Fondazione Vidas che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al § 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme in termini significativi e non meramente formali:

- al Codice Etico;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritti dal § 13 e il canale di segnalazione c.d. *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'intervento di Fondazione Vidas in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV o tramite il canale *Whistleblowing* disciplinato al § 14.

Sul punto si ritiene utile specificare che Fondazione Vidas ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 dell'ente la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

10. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle connesse procedure aziendali.

Il CdA di Fondazione Vidas è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente, sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono rilevanti modifiche organizzative e/o del *modello di governance* e/o dei processi aziendali all'interno di Fondazione Vidas o vengono realizzate operazioni straordinarie;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente o comunque contestazioni di altra natura (civile, amministrativa, etc.) in relazione a processi aziendali regolati dal Modello.

Il monitoraggio costante sull'emersione di una delle vicende potenzialmente modificative dell'organizzazione societaria e dei processi aziendali sopra elencati è attuato mediante un flusso informativo ad hoc, a cura del CdA o di una funzione specificamente delegata e dei *process owner* del processo interessato dalla modifica, all'OdV, così come previsto nel dettaglio nel § 13 a cui si rinvia.

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, Fondazione Vidas ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di *“vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento”*. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello (mediante l'esecuzione di controllo svolti dallo stesso OdV o da un suo ausiliario su tutti i processi regolati dalle Parti Speciali, l'analisi dell'esito dei controlli svolti da altre funzioni di controllo, nonché l'analisi dei flussi informativi ricevuti, e dei flussi ricevuti dal Responsabile del canale Whistleblowing).
2. impulso sull'aggiornamento del Modello in caso di emersione di eventuali violazioni o carenze dei presidi o nel caso intervengano rilevanti modifiche del D.Lgs 231/01, così come previsto con maggior dettaglio al § 10 *supra*;

3. supporto alla Direzione Risorse Umane in merito all'attività di formazione sui contenuti e sul funzionamento del Modello di tutti gli esponenti aziendali.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV deve redigere e attuare un Piano dei controlli annuale (ovviamente integrabile in base alle singole esigenze da controlli non programmati o *a sorpresa*) e supportare la Direzione Risorse Umane nella redazione e attuazione di un Piano annuale della formazione 231, eventualmente delegabile a ulteriori funzioni aziendali.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che disciplini gli aspetti più organizzativi e formali della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). È importante che il Regolamento disciplini espressamente le forme di documentazione dell'attività dell'OdV (verbali, email, fogli di lavoro, etc.) e la sua archiviazione, nonché i doveri di riservatezza a cui sono tenuti tutti i suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza, si riunisce con cadenza almeno bimestrale e comunque con la maggior frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità (in caso di OdV collegiale) e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

L'OdV opera mediante controlli diretti (dunque condotti direttamente dall'OdV) e indiretti (affidati dunque ad altre funzioni o conferendo specifici incarichi a consulenti esterni), conservando comunque piena autonomia di iniziativa e rimanendo l'unico “regista” di qualsiasi attività di controllo e nella valutazione del loro esito.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie attività qui menzionate, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV un *budget* annuale (su proposta dello stesso OdV). In ogni caso, ove ne ravvisi la necessità, l'OdV può disporre di risorse ulteriori rispetto a quelle indicate nel budget annuale, previa richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione.

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021 e alla Linee Guida CNDCEC 2019):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito dal CdA annualmente un budget di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del budget sono regolate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale, a tutti i locali di pertinenza di Fondazione Vidas e, nei limiti previsti dalle disposizioni contrattuali, anche ai locali dei fornitori di Fondazione Vidas, nonché di acquisire informazioni da ogni esponente di Fondazione Vidas, in qualsiasi momento;

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separazione dall'Ente e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio e a qualsiasi processo regolato dal Modello e dai suoi protocolli.

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV, cercando di garantire, all'interno di una composizione collegiale, un buon bilanciamento tra le diverse competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV (penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla Fondazione, etc.).

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

e. continuità d'azione: requisito che indica come l'Organismo di Vigilanza debba essere una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza (non devono essergli attribuite mansioni operative, ma può fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello). In tale prospettiva, l'OdV deve calendarizzare la propria attività in modo da assicurare la suddetta continuità, mediante la pianificazione di attività di monitoraggio con cadenza temporale predefinita, ferma restando la possibilità da parte dell'OdV di effettuare ulteriori controlli non cadenzati. In tale contesto, l'OdV assicura la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali delle riunioni, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, risultanze delle istruttorie in cui è coinvolta, ecc.).

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, Fondazione Vidas individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori;

- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di Fondazione Vidas;
- direttamente o indirettamente, avere una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con Fondazione Vidas ovvero con un soggetto che controlla l'Ente o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o D.lgs 159/2011 e ss.mm. (*disposizioni contro la mafia*);
- essere stati rinviati a giudizio per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs 231/2001;
- essere stati condannati a pena detentiva per un qualunque delitto non colposo;
- essere nella condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste dall'incarico.

Fondazione Vidas, alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera imprescindibile dotarsi di un OdV monocratico "esterno" o collegiale a maggioranza "esterna". La scelta tra OdV monocratico e collegiale deve essere adottata dal CdA sulla base di una valutazione complessiva e generale sul livello di rischio a cui è esposta l'Ente, sulle dimensioni dell'azienda (in termini di fatturato e di personale), e sull'ampiezza e complessità dei processi aziendali risultati esposti a rischio reato e dunque da sottoporre a controllo periodico.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo), rinnovabile massimo una volta.

Fermo quanto previsto al punto precedente, il sopraggiungere di una delle cause di ineleggibilità comporta la decadenza dall'incarico.

I membri dell'OdV possono essere revocati, ma solo previa delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può inoltre recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla migliore e più efficiente prevenzione del rischio reato. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV.

Al di là delle previsioni normative, i flussi informativi rappresentano anche uno strumento essenziale di controllo e vigilanza dell'OdV nonché di coinvolgimento attivo degli esponenti aziendali nel contribuire al funzionamento e alla applicazione diffusa e reale del Modello.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Fondazione Vidas, si dividono in: (i) flussi ad evento e (ii) flussi periodici.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 6. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni

e servizi, dagli eventuali *outsourcer*, si rinvia ai Protocolli dedicati nelle corrispondenti Parti Speciali del Modello e al Codice Etico.

(i) Flussi *ad evento*:

Fermo restando quanto previsto dal § 14, l'OdV deve essere immediatamente informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Fondazione Vidas ai sensi del D.Lgs. 231/01. In questa prospettiva l'OdV deve ricevere, con tempestività, dai destinatari del Modello i seguenti flussi informativi ad evento:

- A. la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel § 9 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- B. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Fondazione Vidas a cui si rinvia integralmente;
- C. i flussi informativi previsti dal §10, in tema vicende modificative del contesto, dell'organizzazione aziendale o dei processi aziendali a rischio.

(ii) Flussi informativi periodici.

Sono flussi *periodici* tutte le informative a frequenza standardizzata (ad esempio flussi semestrali o annuali) elencate nello specifico in calce alle Parti Speciali del Modello, a cui si rinvia.

Parallelamente, l'OdV – quale ulteriore strumento di passaggio informativo - incontra o comunque si confronta periodicamente con le seguenti figure aziendali o, in alternativa e quando previste, riceve le relazioni periodiche redatte dalle stesse funzioni:

- Datore di lavoro o suo delegato
- RSPP
- Organo di Controllo

Sono inoltre previsti momenti di confronto tra l'OdV di Fondazione Vidas e l'OdV di Vidas OdV.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e *periodiche* vengono trasmesse all'OdV attraverso apposito indirizzo di posta ordinaria o, preferibilmente, casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: Milano, Via Ogetti 66, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Fondazione Vidas (apponendo la scritta “riservata-urgente”, in busta chiusa).

Posta elettronica: odvfondazione@vidas.it.

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato il § 14 a cui si rinvia, l'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce annualmente (e, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione, con una relazione che dia conto:

- dell'attività di vigilanza e controllo svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
- dell'uso eventuale del budget;
- degli aggiornamenti normativi di rilievo 231 e con possibili impatti sul Modello;
- del Piano dei controlli per l'anno successivo.

Con frequenza semestrale, invece, l'OdV può trasmettere una nota di riepilogo dell'attività in corso e dell'esito dei controlli del semestre precedente, fatto salvo ogni dovere di informativa verso il CdA.

Fermo restando la frequenza di cui sopra, il Presidente del CdA, il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

L'Organo di controllo, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informato di ogni evidenza che dia conto della possibile commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01 e di eventuali violazioni o carenze del Modello.

14. La disciplina del Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto, per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni che ampliano il concetto di segnalazione di violazioni¹, tutte recepite dalla Fondazione nella **"Policy Whistleblowing"**, a cui si rinvia integralmente, finalizzata alla corretta strutturazione delle segnalazioni di violazioni e alla tutela rigorosa e piena del segnalante.

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 della Fondazione ma secondo una **struttura indipendente e autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione delle citate norme, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, nonché la tutela del segnalante. Tale Policy, in particolare, è stata strutturata dando piena attuazione alle specifiche previsioni di cui al D.Lgs 24/23 e alla nuova formulazione dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01 e costituisce a tutti gli effetti un Protocollo 231, dunque è parte integrante del Modello 231 della Fondazione.

La medesima Policy, inoltre, individua gli strumenti di **segnalazione interna ed esterna** (indicati nel dettaglio nella Policy, a cui si deve fare integrale riferimento) e l'affidamento – sulla base di una specifica nomina – all'Organismo di Vigilanza del ruolo di Responsabile Whistleblowing (RWB), ossia di soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni effettuate tramite i canali Whistleblowing, dotato dei requisiti di indipendenza, autonomia e competenza.

La Policy Whistleblowing, inoltre, regola espressamente le interazioni tra segnalazioni Whistleblowing inviate al RWB e attività dell'OdV, prevedendo che il RWB (i) trasmetta immediatamente all'OdV le segnalazioni riferite a possibili violazioni o carenze del Modello 231 (disciplinando le modalità di trasmissione idonee a garantire i doveri di riservatezza di cui al d.lgs 24/23), (ii) trasmetta annualmente all'OdV la relazione annuale del RWB; ciò affinché l'OdV gestisca, in prospettiva 231, secondo i propri poteri istruttori, quelle segnalazioni che contengano profili rilevanti ai fini dell'applicazione, dell'osservanza e del funzionamento del Modello 231 dell'Ente (ad

¹ Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/23, le segnalazioni attraverso il canale di Whistleblowing possono riguardare:

- la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- qualsiasi condotta irregolare o violazione, attiva od omissiva, consumata o tentata, del Codice Etico, del Modello 231, inclusi regolamenti, direttive, policy e procedure interne;
- violazioni della normativa europea, ovvero illeciti previsti dall'Allegato 1 del D. Lgs. n. 24/2023 e delle disposizioni italiane che ne danno attuazione, relative ad alcuni settori specifici previsti dalla norma (ad es. per i contratti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, etc.).

esempio, una segnalazione Whistleblowing che evidenzi una violazione del Modello 231 verrà certamente gestita anche dall'OdV e dunque le azioni conseguenti verranno prese in carico dell'OdV secondo le previsioni del Modello 231 e del D.lgs. 231/01). In questo contesto, si specifica inoltre che costituisce illecito disciplinare – dunque passibile di sanzione secondo il sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231 – ogni comportamento che integri una violazione della Policy Whistleblowing; inoltre, costituiscono certamente illeciti disciplinari:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, costituisce un illecito disciplinare la condotta del segnalante qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alle condotte oggetto di segnalazione, se quest'ultima risulti fondata, si applicheranno le sanzioni previste dal presente Modello ove essere risulti integrata una violazione del Modello secondo le previsioni ivi previste.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i

comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al § 9, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al § 14.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente regolamentazione del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili. Dopo aver ricevuto la segnalazione di possibili violazioni del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni statutarie; in particolare, nei confronti dei dipendenti, inclusi i Dirigenti, provvede la Direzione Generale, nei confronti di Amministratori e Consiglieri provvede il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle normative e dello Statuto, e nei confronti dei componenti dell'Organo di Controllo provvede il Presidente del Consiglio di Amministrazione, dando il mandato al Consiglio di Amministrazione per tutti gli opportuni provvedimenti.

15.2 Misure nei confronti degli amministratori e consiglieri e dell'Organo di Controllo

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al § 9) da parte di uno o più Amministratori o Consiglieri di Fondazione Vidas e dell'Organo di Controllo, l'OdV informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione che procederà ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca della delega/nomina;

- esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti dell'Ente e al ristoro degli eventuali danni subiti.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 8), sono definiti come "illeciti disciplinari", ai sensi del CCNL applicabile alla categoria di riferimento (CCNL "commercio, terziario, distribuzione, servizi").

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL e applicate nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti applicato. Anche nei confronti dei Dirigenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà garantire il rispetto della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

15.3.2 Operai, Impiegati, Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel CCNL applicabile al settore in cui opera Fondazione Vidas:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;

- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare all'Ente grave nocumento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.3.3 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, *outsourcer*

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al § 9) determina l'applicazione di clausole penali fino alla risoluzione o al recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Fondazione Vidas prevede nelle "Clausole 231", così come richiamate dalla Parte Generale e nella "Parte Speciale VIII - Acquisto di beni e servizi".

16. Comunicazione e informazione

Fondazione Vidas considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, la Fondazione ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguimento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

La Direzione Risorse Umane è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello 231 di Fondazione Vidas, adottando – previa consultazione con l'Organismo di Vigilanza – un piano annuale della formazione 231; Con riferimento ai requisiti, il programma di formazione attuato da Fondazione Vidas deve:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziare i contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'organizzazione (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- stabilire la periodicità dell'attività formativa, anche tenendo in considerazione i cambiamenti interni (ad esempio, di tipo organizzativo o relativi ad aggiornamenti documentali del Modello) ed esterni (quali aggiornamenti normativi, orientamenti, casi giurisprudenziali);
- assicurare un elevato grado di coinvolgimento del management tale da conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Fondazione e per le strategie che la stessa vuole perseguire;

- stabilire l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, definendo appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti (es. raccolta firme dei partecipanti).

Oltre ad una formazione di tipo generale, dunque, il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione nei confronti di quei dipendenti che operano nelle aree ritenute maggiormente sensibili.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa e in stretto coordinamento con la Direzione Risorse Umane, verificare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

17. Eventuale indagine a carico della Fondazione

Nell'eventualità in cui Fondazione sia indagata o imputata nell'ambito di un procedimento per un illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001, Fondazione Vidas "partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo" (art. 39 D.Lgs 231/01). In tale ultimo caso, dunque, laddove lo statuto non attribuisca la legale rappresentanza ad altri consiglieri, o siano anch'essi imputati, Fondazione Vidas, al fine di poter esercitare il proprio e autonomo diritto di difesa in giudizio, può:

- nominare un nuovo rappresentante legale completamente estraneo ai fatti di cui al reato presupposto contestato o, in alternativa,
- nominare un rappresentante legale *ad litem* ai fini della sola costituzione nel procedimento.

Una volta avuta la notizia dell'indagine a carico dell'Ente, il Presidente del CdA/il Vice Presidente o altro consigliere non indagato dovrà convocare con urgenza un Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la nomina di un nuovo rappresentante legale con le modalità sopra riportate.

Il rappresentante legale di Fondazione Vidas, così individuato, potrà dunque costituirsi in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs 231/01 e nominare i propri difensori.

2 PARTE SPECIALE

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di Fondazione Vidas persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Fondazione e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento e di Protocolli specifici di prevenzione (nell'insieme definiti "Protocolli 231").

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l'attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti *Regole Fondamentali*, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

Attribuzione formale delle responsabilità: tutti coloro che, all'interno dell'Ente, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all'interno dell'Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;

Poteri di firma e poteri autorizzativi interni: i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;

Segregazione delle funzioni: deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive.

Trasparenza e tracciabilità: nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale, sia a livello di sistemi informativi;

Individuazione, nell'ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte e dei responsabili di processo (c.d. process owners): le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell'ambito di un'attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell'intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all'OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l'OdV a cui si rinvia).

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.