



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231 DELLA FONDAZIONE GRINS**

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 11/01/2024.

Indice

CAPITOLO 1	4
LA FONDAZIONE GRINS, IL SUO SISTEMA DI GOVERNO E LA DECISIONE DI DOTARSI DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	4
1.1 Premessa: la mission di GRINS.....	4
1.2 Il sistema di governo di GRINS	6
1.3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GRINS	7
1.4 Destinatari del Modello.....	7
CAPITOLO 2	8
INQUADRAMENTO NORMATIVO	8
2.1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	8
2.2. Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto	10
2.3. Le sanzioni previste dal Decreto.....	11
2.3.1. Sanzioni pecuniarie.....	11
2.3.2. Sanzioni interdittive.....	12
2.3.3. Confisca.....	13
2.3.4. Pubblicazione della sentenza	13
2.4. Condizioni esimenti: il Modello organizzativo	13
2.5. Caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello	14
CAPITOLO 3	16
LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI GRINS	
3.1. Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di GRINS.....	16
3.2. Elementi fondamentali del Modello di GRINS e presidi generali di controllo	16
3.3. Il sistema di controllo preventivo di GRINS.....	18
CAPITOLO 4	20
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1. Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.2. Cause di ineleggibilità, di incompatibilità, di decadenza e di revoca del mandato.....	21
4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	22
4.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi di governo.....	23
4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	24

4.5.1.	<i>Segnalazioni</i>	24
4.5.2.	<i>Flussi Informativi ad hoc</i>	25
4.5.3	<i>Informativa periodica</i>	26
4.5.4.	<i>Gestione dei flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
CAPITOLO 5		28
SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE SANZIONATORIE		28
IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO		28
5.1.	Principi generali.....	28
5.2.	Misure nei confronti degli Amministratori e dell'Organo di Controllo	28
5.3.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	29
5.4.	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner ed altri soggetti esterni	29
5.5.	Procedimento di applicazione delle sanzioni	29
5.5.1.	<i>Il procedimento nei confronti degli organi e dei dipendenti di GRINS</i>	29
5.5.2.	<i>Il procedimento nei confronti dei terzi Destinatari del Modello</i>	29
CAPITOLO 6		31
FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO		31
6.1.	Comunicazione.....	31
6.2.	Formazione del personale.....	31
6.3.	Informativa a collaboratori esterni, consulenti e partner	31
CAPITOLO 7		32
MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO		32
6.1.	Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio	32
6.2.	Modifiche del Modello	32

CAPITOLO 1

LA FONDAZIONE GRINS, IL SUO SISTEMA DI GOVERNO E LA DECISIONE DI DOTARSI DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

1.1 Premessa: la mission di GRINS

La Fondazione GRINS (Growing, Resilient, Inclusive & Sustainable - di seguito indicata come “GRINS”) è una fondazione di diritto privato, partecipata da soggetti pubblici e privati e dotata di personalità giuridica.

GRINS è stata costituita il 23 settembre 2022 per la realizzazione del Progetto di ricerca industriale e innovazione intitolato “GRINS - GROWING RESILIENT, INCLUSIVE AND SUSTAINABLE” che ha ad oggetto la realizzazione degli interventi finanziati nell’ambito del PNRR, Missione 04, Istruzione e ricerca – Componente, 2 Dalla ricerca all’impresa – Investimento 1.3 – NextGenerationEU e, nella forma di un partenariato esteso¹, mira a rafforzare le filiere della ricerca a livello nazionale e a promuovere la loro partecipazione alle catene di valore strategiche europee e globali.

GRINS è configurata come fondazione di partecipazione e si caratterizza per un elemento personale (rappresentato dai suoi fondatori e che vede la partecipazione di soggetti giuridici di varia natura, enti pubblici e organizzazioni private, con la possibilità che, successivamente alla costituzione, aderiscano ulteriori soggetti) e uno patrimoniale, a sua volta costituito da due componenti:

- il fondo di dotazione, che può essere composto tanto da somme di denaro quanto da beni materiali mobili o immobili
- il fondo di gestione, ovvero la parte di patrimonio utilizzabile per finanziare le attività. Quest’ultimo può essere composto da donazioni, rendite provenienti da attività di GRINS stessa, contributi pubblici o privati.

Nell’ambito della realizzazione di progetti di ricerca finanziati attraverso il PNRR, l’art. 1, comma 4, lett. o) del Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021 n. 108 individua:

- ❖ l’HUB, che è il soggetto responsabile dell’avvio, dell’attuazione e della gestione del Partenariato Esteso ovvero “i soggetti pubblici o privati che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dal PNRR”. È costituito da Università statali ed Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MUR e può prevedere il coinvolgimento di Università non statali, altri Enti Pubblici di Ricerca, Enti

¹ Con Avviso del Ministero dell’Università e della Ricerca del 15 marzo 2022 n. 341 è statuito che i Partenariati Estesi sono accordi di collaborazione attraverso strutture di governance nella forma HUB / Spoke che vedono coinvolti università, centri di ricerca, aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base nell’ambito della Missione 4 “Istruzione e ricerca”, Componente 2 “Dalla ricerca all’ impresa” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Essi sono caratterizzati da un approccio interdisciplinare, olistico e, realizzati da reti diffuse di università, EPR, ed altri soggetti pubblici e privati, impegnati in attività di ricerca, altamente qualificati e internazionalmente riconosciuti, auspicabilmente organizzati in una struttura consortile.

pubblici territoriali e di altri soggetti pubblici o privati che svolgono attività di ricerca, altamente qualificati. L'HUB rappresenta il referente unico per l'attuazione del Partenariato Esteso nei confronti del MUR e svolge le attività di gestione e di coordinamento del Partenariato Esteso, ricevendo le *tranches* di agevolazioni concesse. Inoltre, verifica e trasmette al MUR la rendicontazione delle attività svolte da ogni SPOKE e dai loro Affiliati;

- ❖ lo SPOKE è il soggetto pubblico o l'operatore economico privato coinvolto nella realizzazione del Programma di ricerca e innovazione ed individuato nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale applicabile;
- ❖ il Soggetto affiliato allo SPOKE è il soggetto pubblico o operatore economico privato di cui lo SPOKE può avvalersi nella realizzazione delle attività tematiche di propria competenza.

Il Ministero dell'Università e della Ricerca, nella qualità di Amministrazione centrale, titolare della Missione 04 del PNRR, ha la responsabilità dell'attuazione delle riforme e degli investimenti (ossia delle Misure), ivi previsti. Esso provvede al coordinamento delle attività di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo, relative agli interventi di cui al Progetto.

Nell'ambito del Progetto di ricerca industriale e innovazione intitolato "GRINS - GROWING RESILIENT, INCLUSIVE AND SUSTAINABLE", come sopra meglio descritto e individuato, il ruolo di GRINS è quello di HUB.

Essa, in tal senso, è stata costituita da:

- 1) "ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA";
- 2) "POLITECNICO DI MILANO";
- 3) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II";
- 4) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA";
- 5) "UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA";
- 6) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA";
- 7) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI";
- 8) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO";
- 9) "CINECA CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO";
- 10) "FONDAZIONE CENTRO EURO – MEDITERRANEO SUI CAMBIAMENTI CLIMATICI";
- 11) "Istituto Einaudi per l'economia e la Finanza – Einaudi Institute for Economics and Finance";
- 12) "SCUOLA SUPERIORE DI STUDI UNIVERSITARI E DI PERFEZIONAMENTO SANT'ANNA";
- 13) "UNIVERSITÀ COMMERCIALE LUIGI BOCCONI";
- 14) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO";
- 15) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO";
- 16) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA";
- 17) "UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO";
- 18) "PROMETEIA S.p.A.";
- 19) "ANIA-Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici";
- 20) "CRIF S.p.A.";
- 21) "EXPRIVIA S.p.A.";
- 22) "INTESA SAN PAOLO S.p.A.";

23) “POSTE ITALIANE S.p.A.”;

24) “LEITHA’ S.r.l.”;

25) CENTRO STUDI DELLE CAMERE DI COMMERCIO GUGLIELMO TAGLIACARNE S.R.L..

È obbligo di GRINS:

- a) stipulare specifici accordi scritti con i singoli SPOKE coinvolti nella realizzazione del Progetto atti a disciplinare il rapporto giuridico nonché a prescrivere l’assoggettabilità dello SPOKE agli obblighi indicati nel Decreto di concessione e relativi allegati, nell’Atto d’Obbligo, Disciplinare e relativi allegati sottoscritti in data 16 dicembre 2022, nonché alle disposizioni normative comunitarie e nazionali applicabili;
- b) coordinare le attività di rendicontazione in capo a ciascuno SPOKE e curarne la trasmissione al MUR;
- c) garantire che gli SPOKE ricevano tempestivamente tutte le informazioni pertinenti per l’esecuzione delle attività progettuali di loro competenza e, in particolare, le istruzioni necessarie relative alle modalità per la corretta gestione, verifica e rendicontazione delle spese;
- d) supportare gli adempimenti di rendicontazione e controllo previsti dalla normativa vigente, verificandone la corretta implementazione;
- e) fornire tempestivamente le informazioni riguardanti previsioni normative, orientamenti o istruzioni tecniche che potranno essere emanate dal MUR, dal Ministero dell’Economia e delle Finanze ovvero da altri soggetti coinvolti nell’attuazione del PNRR, mettendo a disposizione dello SPOKE procedure e manuali operativi;
- f) informare tempestivamente lo SPOKE in merito ad eventuali incongruenze e possibili irregolarità riscontrate nel corso dell’attuazione delle attività progettuali di sua competenza che possano avere ripercussioni sugli interventi gestiti dallo stesso.

Il Disciplinare all’art. 3 comma 1 lett. c) prevede che GRINS debba provvedere tra l’altro “*ad assicurare l’adozione di misure adeguate volte a rispettare il principio di sana gestione finanziaria, in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati*”.

1.2 Il sistema di governo di GRINS

Il presente **Modello** è in linea con le scelte organizzative effettuate da GRINS in tema di sistema di governo. La struttura del sistema di governo si ispira infatti al principio secondo cui l’adozione di un sistema di regole assicura elevati livelli di trasparenza e affidabilità e genera al contempo maggiori standard di efficienza.

Sono organi di GRINS:

- a) il Presidente;
- b) l’Assemblea dei Fondatori;
- c) il Consiglio di Amministrazione;
- d) l’Organo di Controllo.

Il Presidente è investito della legale rappresentanza di GRINS.

L’ingresso in GRINS di nuovi soggetti fondatori rispetto al momento della sua costituzione è demandato a una delibera dell’Assemblea dei fondatori stessi, previo parere del Consiglio di Amministrazione.

L’Assemblea dei fondatori è altresì competente in relazione alla determinazione delle linee di indirizzo strategico di GRINS.

GRINS è amministrata dal Consiglio di Amministrazione formato da cinque a sette componenti, che è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e che, in particolare, definisce le politiche di investimento del Patrimonio di GRINS sulla base delle linee di indirizzo strategico definite dall’Assemblea dei fondatori.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Esecutivo.

L'Organo di Controllo può avere composizione monocratica o collegiale, ed è investito del controllo contabile e della revisione legale dei conti, salva attribuzione di tale ultimo compito da parte dell'Assemblea a una società di revisione esterna.

1.3 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di GRINS

Sebbene l'adozione del **Modello** sia prevista dalla Legge come facoltativa e non obbligatoria, GRINS si è determinata ad implementare e adottare un **Modello** di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nella ferma convinzione, del management e di chiunque opera per conto di GRINS, che tale processo di adeguamento costituisca non solo un onere normativamente previsto ma un'opportunità da cogliere per consolidare l'operatività di GRINS in funzione del raggiungimento del suo scopo, definendo in modo chiaro i processi attraverso cui tale operatività si snoda e orientandola in senso etico, attraverso una adeguata diffusione della cultura della prevenzione e del monitoraggio dei rischi da un lato, e della correttezza, integrità e trasparenza dei comportamenti adottati nei confronti degli interlocutori dall'altro.

In particolare, attraverso l'adozione del **Modello**, GRINS persegue le seguenti principali finalità:

- ribadire che i comportamenti illeciti e scorretti sono condannati da GRINS, in quanto (anche nel caso in cui GRINS fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di Legge, ai principi etici ai quali GRINS intende attenersi nell'esercizio della propria attività;
- ribadire che la commissione di un reato nel malinteso interesse di GRINS può dar luogo, oltre che all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'autore del reato, anche all'applicazione di sanzioni amministrative a GRINS;
- consentire a GRINS, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi anche attraverso l'applicazione di misure disciplinari in caso di violazione del **Modello** o del Codice Etico, a prescindere dal fatto che detta violazione integri anche un reato;
- informare e formare i destinatari del **Modello** in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro condotta sia costantemente conforme ad esso.

1.4 Destinatari del Modello

Sono Destinatari del presente **Modello** (di seguito i "Destinatari") e, come tali, nell'ambito delle specifiche responsabilità e competenze, tenuti al suo rispetto, nonché alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dello scopo di GRINS in tutte le deliberazioni adottate e, comunque, coloro che svolgono (anche di fatto) funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di GRINS;
- l'Organo di Controllo, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività di GRINS;
- tutti i dipendenti e tutti coloro che prestano la loro attività lavorativa in favore di GRINS, in forza di qualsiasi tipo di contratto di lavoro;
- tutti coloro che, pur non appartenendo alle precedenti categorie di destinatari, operano su mandato o nell'interesse di GRINS;
- tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con GRINS (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del **Modello**, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con GRINS.

CAPITOLO 2

INQUADRAMENTO NORMATIVO

2.1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il Decreto), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con cui il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. Il Decreto reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* e ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti, che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

La *“Responsabilità amministrativa”* degli **Enti** per la commissione di illeciti penali da parte di soggetti che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'**Ente**, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all'**Ente** le garanzie del processo penale: primo fra tutti il principio di legalità (con i suoi corollari, ovvero la riserva di legge, l'irretroattività, la tassatività, il divieto di analogia), il principio di offensività ed il principio di consapevolezza². In tal senso, può affermarsi che il **Decreto** ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un vero e proprio *“tertium genus”* di responsabilità che, collocandosi a metà tra sistema amministrativo e sistema penale, risulta fondato sui principi cardini di quest'ultimo, sia sul piano processuale che sul piano sostanziale.

Più chiaramente, gli **Enti** rispondono, a certe condizioni, per l'illecito amministrativo derivante dalla commissione (o anche dalla sola tentata commissione) di un reato; le condizioni sono che:

- ✓ il reato appartenga a un elenco tassativo individuato dal Decreto (c.d. Catalogo dei reati presupposto – artt. 24 e seguenti del Decreto) su cui si rimanda a quanto più in dettaglio rappresentato al par. 1.2.;
- ✓ il reato sia stato commesso da soggetti funzionalmente legati all'Ente (cc.dd. soggetti apicali o sottoposti – cfr. art. 5 del Decreto); più esattamente il Decreto individua:
 - a) le persone che rivestono funzioni di *rappresentanza*, di *amministrazione* o di *direzione* dell'**Ente** o di una sua unità organizzativa dotata di *autonomia finanziaria e funzionale*, nonché *persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente* (c.d. “soggetti in posizione apicale” o “soggetti apicali”);

² L'ipotesi di tertium genus era già presente nella Relazione ministeriale al D.lgs. 231/01 *“...che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva, con quelle ancor più ineludibili, della massima garanzia”*. Vedasi in giurisprudenza la sentenza n. 38343/14 emessa dalle Sezioni Unite Penali della Cassazione sul caso Thyssen.

- b) le persone sottoposte *alla direzione o alla vigilanza* di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. “soggetti sottoposti all’altrui direzione” o “soggetti sottoposti”)³;
- ✓ il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente (cfr. art. 5 del Decreto), che è il vero soggetto che ne beneficia ed è per questa ragione che il legislatore ha introdotto questa nuova forma di responsabilità, così da non lasciare esente da responsabilità il vero beneficiario della condotta criminosa e che è ora passibile di essere destinatario di sanzioni pecuniarie e interdittive che possono incidere in maniera significativa sul suo patrimonio e sull’esercizio dell’attività. Pertanto, l’**Ente** non risponde se i soggetti apicali o sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. Per quanto attiene ai reati colposi, il reato si considera commesso a vantaggio dell’**Ente** nel caso in cui la condotta sia stata posta in essere nella prospettiva di far conseguire all’**Ente** un risparmio in termini economici, di risorse o temporali⁴.

Inoltre, è necessario che ricorra, sul piano soggettivo, un criterio di imputazione *all’Ente* che attiene al profilo della colpevolezza dell’**Ente** stesso. Tale requisito è in definitiva riconducibile a una “**colpa di organizzazione**”, quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui alla Tabella A del paragrafo 1.2.

Se invece, nel caso di commissione di un reato nell’interesse o a vantaggio dell’**Ente**, non è ravvisabile una sua colpa organizzativa, l’Ente può comunque andare esente da sanzione. La colpa organizzativa è esclusa se è provato che, prima della commissione del fatto, l’Ente ha adottato ed effettivamente attuato un **Modello** di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello concretamente verificatosi (di seguito il **Modello**).

Si precisa però fin d’ora che la mera adozione del **Modello** non è di per sé sufficiente ad escludere la responsabilità dell’**Ente**: il **Decreto** richiede, infatti, che il **Modello** sia effettivamente ed efficacemente attuato. A tal fine il **Decreto** prevede la necessità di una verifica periodica e di una modifica tempestiva del **Modello** da attuarsi qualora:

- ci siano significative violazioni delle prescrizioni;
- intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’ente;
- intervengano modifiche normative.

Gli enti a cui si applica il **Decreto** sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche se prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico. Il **Decreto** non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

³ Nella nozione di soggetti sottoposti possono ricomprendersi anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’**Ente**, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un potere di direzione o di vigilanza da parte dei vertici dell’**Ente** medesimo: quali, ad esempio, i c.d. lavoratori parasubordinati, i collaboratori stabili, i lavoratori interinali, gli *stagisti*, ecc.

⁴ Più in particolare, il reato si intende commesso nell’interesse dell’ente nel caso in cui, sulla base di una valutazione effettuata ex ante, si ritenga che l’autore del reato abbia agito con il proposito di recare all’ente un’utilità di qualsiasi natura, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento; il reato è invece commesso a vantaggio dell’ente nel caso in cui, considerando a posteriori gli effetti della condotta dell’agente e dunque indipendentemente dai suoi iniziali propositi, si possa affermare che l’ente abbia tratto un beneficio di qualsiasi natura dalla realizzazione dell’illecito.

La responsabilità degli **Enti** è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'**Ente** stesso. In base al principio dell'articolo 27, primo comma, della Costituzione e a quello di cui all'articolo 8 dello stesso **Decreto** (autonomia della responsabilità dell'**Ente**) la responsabilità amministrativa dell'**Ente** *si affianca*, ma *non si sostituisce*, a quella personale penale dell'autore del reato. Essa, infatti, sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente può ricorrere anche nel caso di mero tentativo di delitto (cfr. art. 26 del **Decreto**), vale a dire anche quando il soggetto agente compia atti diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

La responsabilità dell'Ente può ricorrere altresì nel caso in cui il reato sia interamente o parzialmente commesso all'estero. Più precisamente:

- ✓ se il reato è interamente commesso all'estero, l'**Ente** è perseguibile (cfr. art. 4 del Decreto) se:
 - ha la sede principale in Italia;
 - nei confronti dell'**Ente** non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
 - sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli articoli da 7 a 10 del codice penale;
- ✓ se il reato è solo parzialmente commesso all'estero, secondo quanto indicato dall'art. 6, comma 2, del codice penale (c.d. fictio iuris), il reato si considera commesso nel territorio dello Stato italiano, in tal caso potendosi prescindere dalle condizioni ora richiamate.

2.2. Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'**Ente**, sono quelli espressamente richiamati dal **Decreto** e dalle successive modifiche e integrazioni (cc.dd. *reati presupposto*). Essi sono raggruppati, nella Tabella che segue, in alcune macro-categorie:

Tabella A: Elenco delle categorie di reato presupposto

Categoria di reato presupposto ⁵	Riferimento normativo
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24 – D.lgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24- bis – D.lgs. 231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24- ter – D.lgs. 231/01
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25 - D.Lgs. n. 231/2001
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25- bis – D.lgs. 231/01
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25- bis.1
Reati Societari e corruzione fra privati (ex art. 2635 c.c.)	Art. 25- ter – D.lgs. 231/01
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25- quater – D.lgs. 231/01
Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili	Art. 25- quater1 – D.lgs. 231/01
Reati transnazionali	L. n. 146/2006
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25- quinques – D.lgs. 231/01
Reati di abuso di mercato	Art. 25- sexies – D.Lgs. 231/01

⁵ Elenco aggiornato a giugno 2023.

Categoria di reato presupposto ⁵	Riferimento normativo
	Art. 187-quinquies TUF
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
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies- D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies-1 - D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies- D.Lgs. 231/01
Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies- D.Lgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies- D.Lgs. 231/01
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies- D.Lgs. 231/01
Frode in commercio (Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini" c.d. Legge Salva Olio)	Art. 12, L. n. 9/2013
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies- D.Lgs. 231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies - D.Lgs. n. 231/2001
Reati Tributari	Art. 25-quinquedecies, D.Lgs. n. 231/2001
Reati di contrabbando	Art. 25-sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001
Reati contro il patrimonio culturale	Art. 25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevicies D.Lgs. n. 231/2001
Delitti tentati	Art. 26- D.Lgs. 231/01

2.3. Le sanzioni previste dal Decreto

Qualora sia accertata la responsabilità dell'Ente, questo è passibile di essere sanzionato in modo severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, sono previste una serie di sanzioni interdittive che hanno un impatto particolarmente grave sull'operatività degli *Enti* che ne siano oggetto.

2.3.1. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie rappresentano la pena tipica per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e sono sempre applicate agli *Enti* riconosciuti colpevoli all'esito del procedimento penale.

La pena pecuniaria è quantificata con il sistema delle "quote" (unità di misura così espressamente definita dal legislatore). Il numero delle quote dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'*Ente*, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Nel determinare invece l'entità della singola quota, il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'*Ente* allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione⁶.

Va precisato tuttavia che:

⁶ La determinazione del quantum è rimessa, nel rispetto della cornice editale normativamente fissata, alla discrezionalità del giudice il quale procede attraverso due distinte fasi valutative: 1) nella prima fase, individua il numero delle quote da applicare che può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000. In tale fase i parametri di riferimento sui quali il giudicante fonda la propria discrezionale determinazione sono la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente (considerando, ad esempio, se risultano essere stati adottati o meno modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari, nonché il loro eventuale grado di efficacia), la sussistenza di eventuali condotte riparatorie nei confronti dei soggetti danneggiati (attività "post delictum" dallo stesso Ente svolta per eliminare le conseguenze e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti); 2) nella seconda fase, determina il valore di ogni singola quota che può variare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. In tale fase, per assumere le proprie determinazioni, il giudice valuta le condizioni economiche e patrimoniali della società così da assicurare l'efficacia della sanzione.

L'importo finale della sanzione sarà, dunque, il prodotto della moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero di quote da applicare, per un ammontare complessivo che potrà, pertanto, variare da un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro. Con riferimento ai reati di c.d. Market Abuse (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, di cui agli artt. 184 e 185 d.lgs. 58/1998: cfr. sopra, § 1.2), l'art. 25-sexies d.lgs. 231/2001 prevede, per il caso in cui in seguito alla commissione di tali reati il prodotto o il profitto conseguito dall'ente sia di rilevante entità, la possibilità di aumento della sanzione pecuniaria fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

- ✓ la sanzione pecuniaria è ridotta della metà se l'**Ente** non ha ricavato un vantaggio consistente dal reato o se il danno patrimoniale cagionato è tenue e se l'autore del reato (persona fisica) ha commesso il fatto nel suo prevalente interesse (e non in quello dell'**Ente**) (cfr. art. 12 del Decreto);
- ✓ una ulteriore riduzione della sanzione pecuniaria (da un terzo alla metà) è applicabile se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'**Ente** ha risarcito integralmente il danno o è stato adottato un **Modello** organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello per il quale si procede. Se ricorrono entrambe le condizioni testé individuate la pena è ridotta da due terzi alla metà.

2.3.2. **Sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (di cui alla successiva Tabella B), e ove ricorrano almeno una delle seguenti condizioni:

- l'**Ente** ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Esse possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee (hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'**Ente**. Tali sanzioni, ai sensi dell'articolo 45 del **Decreto**, sono applicabili anche in via cautelare su richiesta del Pubblico ministero qualora risultino gravi indizi circa la responsabilità dell'**Ente** e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano reiterate medesime condotte criminose. Infine, non si applicano qualora l'**Ente**, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Tabella B: Applicazione delle sanzioni interdittive

<i>Categorie di reato che prevedono la comminazione di sanzioni interdittive</i>	
Art. 24 e 25 d.lgs. 231/2001	Reati contro la Pubblica Amministrazione
Art. 24-bis d.lgs. 231/2001	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

art. 24- ter d.lgs. 231/2001	Delitti di criminalità organizzata
art. 25-bis d.lgs. 231/2001	Taluni reati di falsità in monete
art. 25-bis1 d.lgs. 231/2001	Taluni delitti contro l'industria e il commercio
art. 25-ter d.lgs. 231/2001	Corruzione fra privati
art. 25-quater d.lgs. 231/2001	Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
art. 25-quater1 d.lgs. 231/2001	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001	Taluni delitti contro la personalità individuale
art. 25-septies d.lgs. 231/2001	Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
art. 25-octies d.lgs. 231/2001	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
art. 25-octies-1 d.lgs. 231/2001	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
art. 25-novies d.lgs. 231/2001	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
art. 25-undecies d.lgs. 231/2001	Taluni reati contro l'ambiente
art. 25--duodecies d.lgs. 231/2001	Taluni delitti in materia di Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001	Reati tributari
Art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001	Contrabbando
Art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici se l'ente viene stabilmente o prevalentemente utilizzato per il compimento di questi reati
Art. 10 l. 146/2006	Reati transazionali

2.3.3. Confisca

La confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna, consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

L'Autorità Giudiziaria può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'**Ente** qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'Erario dello Stato (articolo 54).

2.3.4. Pubblicazione della sentenza

In caso di sentenza di condanna, questa viene pubblicata - una sola volta e per estratto o per intero - a cura della cancelleria del giudice ma a spese dell'**Ente**, mediante affissione nel Comune ove l'**Ente** ha la sua sede principale, nonché mediante la pubblicazione su uno o più giornali indicati dal Giudice.

2.4. Condizioni esimenti: il Modello organizzativo

Nell'ipotesi che il reato presupposto venga commesso da soggetti apicali, l'**Ente** non risponderà se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un **Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello** e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'**Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. **Organismo di Vigilanza**, di seguito OdV);
- le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il suddetto **Modello**, ovvero a proprio esclusivo vantaggio;
- **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'**Ente** sarà ritenuto responsabile solo in **ipotesi di carenza colpevole** degli obblighi di direzione e vigilanza. L'incolpevolezza si presume nel caso in cui l'**Ente** abbia adottato ed efficacemente attuato un **Modello** astrattamente idoneo prima della commissione del fatto.

Il **Modello** organizzativo rappresenta pertanto il perno del meccanismo esimente: esso può essere inteso come un complesso di strumenti procedurali, organizzativi e di controllo approntati per prevenire la commissione dei reati previsti dal **Decreto**, e la sua efficacia esimente è subordinata alla sua idoneità rispetto alla prevenzione dei reati presupposto, nonché alla sua efficace attuazione.

Elementi indefettibili del **Modello** affinché scatti l'esimente sono (art. 6 del **Decreto**):

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

Si ribadisce però che la mera adozione del **Modello** non è di per sé sufficiente ad escludere la Responsabilità dell'**Ente**: il **Decreto** prevede, infatti, che il **Modello** stesso sia effettivamente ed efficacemente attuato.

Ne consegue che l'**Ente** che, prima della commissione di un reato, adotti e dia concreta attuazione a un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni sopra indicate. Tale esenzione postula comunque un giudizio di idoneità e di tenuta preventiva del **Modello** che il Giudice Penale sarà chiamato in concreto a formulare in occasione dell'eventuale procedimento aperto a carico dell'**Ente**.

Se invece non ricorrono le altre circostanze esimenti e quindi l'**Ente** è esposto a sanzioni amministrative, l'adozione postuma di un **Modello** comporta la possibilità che sia riconosciuta una riduzione della sanzione pecuniaria. Inoltre, l'adozione ex post determina:

- se intervenuta prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'esclusione delle sanzioni interdittive e la sospensione o revoca delle misure cautelari interdittive;
- se intervenuta dopo la sentenza di condanna (entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza), la conversione delle misure interdittive in sanzione pecuniaria.

2.5. Caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello

Come previsto dall'art. 6, comma 3, del **Decreto**, “I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Nella predisposizione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** di GRINS si è avuto riguardo alle disposizioni suggerite dalle Linee Guida predisposte da varie associazioni di categoria e, segnatamente, quelle di Confindustria in quanto best practice nella materia e quelle di ABI, nonché alle recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** così come individuate da Confindustria sono:

- 1 **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture organizzative al fine di evidenziare dove (in quale Unità/Area di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal D. Lgs. 231/2001;
- 2 **la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli)**, ossia la predisposizione di un sistema di controllo atto a contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo sui rischi di reato delineate da Confindustria sono:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- segregazione - nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare lo svolgimento dei controlli;

- 3 **la nomina dell'Organismo di Vigilanza**, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, nonché di curarne l'aggiornamento;
- 4 **la previsione di un autonomo sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**.

CAPITOLO 3

LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI GRINS

3.1. Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di GRINS

GRINS è impegnata a garantire la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del **Modello**, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

A tale fine, GRINS:

- ha predisposto una mappa delle attività che rientrano nel suo scopo e che si impegna ad aggiornare periodicamente;
- ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività sensibili ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del **Decreto**.

L'analisi ha interessato tutti i reati presupposto appartenenti alle categorie indicate nella Tabella A nel paragrafo 1.2. Alla luce della specifica operatività di GRINS, si ritiene che tra i reati previsti nel **Decreto** possano potenzialmente riguardarla quelli appartenenti alle seguenti categorie:

reati contro la Pubblica Amministrazione;

reati societari;

delitti informatici e cybersecurity;

delitti di criminalità organizzata;

delitti in violazione del diritto d'autore;

omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

reati tributari;

reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

reati ambientali;

delitti contro la personalità individuale;

impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, i principi generali di comportamento e di controllo preventivo descritti nel Codice Etico nonché i principi di controllo specifici previsti in ciascuna Parte Speciale.

Per quanto concerne le altre tipologie di reati sopra non menzionate, GRINS ha adottato un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volto ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali e astrattamente idoneo a eliminare o minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti, richiamandosi, anzitutto, ai principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e ai principi di comportamento espressi nel Codice Etico.

3.2. Elementi fondamentali del Modello di GRINS e presidi generali di controllo

In coerenza con le indicazioni del **Decreto**, il **Modello di GRINS** è stato concepito tenendo conto delle seguenti componenti fondamentali:

- mappatura delle attività “sensibili”;
- analisi e adeguamento delle procedure in essere;
- formale allineamento ai principi etici;
- definizione di regole per la gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- trasparenza e tracciabilità di ogni operazione e conseguente possibilità di verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- attribuzione a un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV” oppure “Organismo”) - dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità - del compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del **Modello** e di proporre l’aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell’attività;
- strutturazione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo;
- previsione di un articolato e capillare sistema di formazione e informazione finalizzato a divulgare i contenuti e i principi del **Modello** e consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di GRINS deve conformarsi;
- predisposizione di uno specifico sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del **Modello**;
- monitoraggio del mantenimento nel tempo dell’idoneità del **Modello** e del suo concreto funzionamento.

GRINS si pone l’obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere eluso se non fraudolentemente, anche ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’**Ente**.

Ciò premesso, di seguito sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto.

Detti presidi sono articolati su tre livelli:

- **principi generali di controllo**, ai quali, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso a ciascuna delle aree a rischio identificate, devono essere uniformate le scelte in termini di disegno del sistema di controllo interno e gestione dei rischi:
 - **segregazione delle funzioni** - deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni⁷;
 - **esistenza di norme e regole procedurali interne formalizzate** - devono esistere disposizioni aziendali idonee alla regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
 - **esistenza di deleghe e procure** - devono esistere regole formalizzate per l’esercizio delle deleghe e procure;
 - **tracciabilità** - i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l’individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l’attuazione delle decisioni di GRINS e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;

⁷ Nel dare attuazione a tale principio generale di controllo dovrà necessariamente tenersi conto del fatto che GRINS ha una struttura organizzativa estremamente semplificata, tale, perciò, da non potere sempre garantire la segregazione dei ruoli e da imporre pertanto il ricorso a controlli compensativi.

- **protocolli di controllo**, che consistono in presidi di controllo finalizzati a scongiurare il concretizzarsi delle modalità di attuazione dei reati in ciascuna delle attività sensibili per ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nelle Parti Speciali del **Modello**.

3.3. Il sistema di controllo preventivo di GRINS

Al fine di garantire l'efficacia del **Modello**, lo stesso si innesta su un'architettura di controlli preventivi che compongono in maniera integrata il Sistema di Controllo Interno di GRINS, tra le cui componenti principali si annoverano:

- **il sistema normativo interno**, finalizzato anche alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono ricompresi:
 - il Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nello svolgimento dell'attività di GRINS assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di GRINS stessa, siano essi amministratori, dipendenti o collaboratori a vario titolo;
 - le policy e le regole procedurali interne (che danno attuazione ai "protocolli di controllo" richiamati nella parte speciale del **Modello**). Le regole procedurali disciplinano le modalità operative da seguire nello svolgimento delle attività, incluse quelle sensibili, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.
Oltre alle regole procedurali interne, si deve fare riferimento anche alle procedure informatiche, ossia applicativi informatici che supportano le attività di GRINS;
- **un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio**.
La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate;
- **una struttura organizzativa** coerente con lo scopo di GRINS, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché a garantire una chiara e organica attribuzione dei compiti e una appropriata segregazione delle funzioni, tenendo conto delle dimensioni di GRINS, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso:
 - i documenti organizzativi che, oltre a delineare l'organizzazione, definiscono dipendenza gerarchica, rapporti, scopo, struttura, nonché responsabilità, compiti e attività di competenza, rispecchiando fedelmente l'effettiva operatività di GRINS;
 - contratti di servizi con terze parti mediante i quali sono gestiti interi o singole porzioni di processi;
 - un'architettura di *poteri* (deleghe e procure) formalizzata, che costituisce parte integrante e sostanziale del **Modello**⁸;

⁸ In particolare, la delega (o potere di "gestione") costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente connesso alla delega si colloca il potere autorizzativo, inteso come quel potere di approvazione avente valenza interna e correlato all'esercizio di una delega (un esempio di potere autorizzativo interno è rappresentato dal potere di approvare le c.d. Richieste di Acquisto).

La procura (o potere di "firma/rappresentanza") consiste, invece, in un atto giuridico unilaterale con il quale GRINS attribuisce specifici poteri di rappresentanza; tale atto legittima il destinatario ad agire nei confronti di soggetti terzi.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti, ove opportuno, a ben precisi limiti di valore.

- un **sistema di gestione dei processi esternalizzati** per i quali GRINS ha definito le attività esternalizzate, i criteri di selezione dei fornitori - sotto il profilo della professionalità, della reputazione, dell'onorabilità e della capacità finanziaria - e i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni degli stessi.

GRINS ha stipulato contratti di servizi per la regolamentazione dei rapporti con soggetti terzi che forniscono servizi in favore della stessa. Detti contratti devono prevedere:

- la chiara indicazione dell'attività oggetto del contratto di servizio, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dà adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni di GRINS;
- che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi a GRINS;
- un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali;
- che il contratto non può essere oggetto di sub-cessione, anche parziale, senza il consenso di GRINS;
- specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, in relazione al sistema di procure, GRINS prevede l'attribuzione di:

- *poteri di rappresentanza permanente*, attribuibili tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività *connesse* alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione;
- *poteri relativi a singole operazioni*, conferiti con procure notarili o meno, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità verso i terzi.

I principi ispiratori del sistema di attribuzione dei poteri sono:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe e delle procure;
- conferimento, aggiornamento e revoca dei poteri in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione; in particolare, viene assicurato il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- tempestiva e costante diffusione delle informazioni circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- verifica periodica della conformità dell'esercizio dei poteri di rappresentanza con le procure conferite;
- monitoraggio periodico dell'adeguatezza del sistema dei poteri e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività di GRINS.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di GRINS è un organo monocratico, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello**.

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione di GRINS tra soggetti esterni con comprovate caratteristiche di autonomia, professionalità e indipendenza.

L'Organismo resta in carica per la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e può essere rinnovato. In caso di cessazione del CdA, il soggetto che ricopre l'incarico di Organismo di Vigilanza continua a svolgere le proprie funzioni fino a nuova nomina da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione.

In conformità al **Decreto**, l'OdV di GRINS è in possesso dei requisiti di:

- a. autonomia e indipendenza;
- b. professionalità;
- c. continuità d'azione.

a. Autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi di GRINS nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo. Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica. In particolare, non è legato a GRINS da rapporti commerciali o di parentela con amministratori e sindaci idonei a ridurne l'autonomia di giudizio.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organo o struttura di GRINS fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'idoneità e l'effettività del **Modello**.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di GRINS provvede ad attribuire all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione finanziaria annuale per i costi e le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'OdV dispone in totale autonomia delle somme a esso attribuite, senza necessità di alcuna autorizzazione o approvazione dei relativi costi e spese, salvo l'obbligo di fornire annualmente a GRINS adeguata rendicontazione delle somme impiegate.

b. Professionalità

L'OdV è in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni a GRINS.

c. Continuità d'azione

L'OdV opera esercitando continuativamente i poteri di controllo per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il costante monitoraggio dei processi sensibili ai sensi del **Decreto**, l'OdV si avvale delle competenti funzioni aziendali per le attività di vigilanza, per il mantenimento dell'idoneità del **Modello** e per la gestione dei flussi informativi nei suoi confronti previsti dal **Modello**.

Oltre che del rapporto continuativo con le funzioni competenti, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - delle altre funzioni e strutture di GRINS ovvero di consulenti esterni. In ogni caso la responsabilità delle attività svolte per conto dell'Organismo ricade sul medesimo.

L'Organismo si dota di un apposito Regolamento, predisposto e approvato dall'Organismo medesimo, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività. Tale Regolamento prevede, tra l'altro: a) le modalità di riunione e di deliberazione dell'Organismo; b) le modalità di esercizio delle funzioni; c) l'interfaccia con le funzioni aziendali di cui si avvale.

4.2. Cause di ineleggibilità, di incompatibilità, di decadenza e di revoca del mandato

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di decadenza o revoca del mandato per "giusta causa", a seconda dei casi, del componente dell'OdV:

- a. trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b. avere rapporti di coniugio o convivenza, parentela o affinità entro il secondo grado con Amministratori, Sindaci o Dirigenti di GRINS;
- c. ricoprire la carica di Amministratore o Organo di controllo di GRINS;
- d. l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno di GRINS incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'Organismo;
- e. la sussistenza di situazioni che possano impedire di svolgere, diligentemente ed efficacemente, il mandato nell'interesse di GRINS, ivi incluse le situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziale, in ragione della sussistenza di rilevanti relazioni economiche o incarichi di natura professionale con GRINS;
- f. una grave negligenza o inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel **Modello**;
- g. trovarsi in una delle situazioni di seguito elencate: (i) essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria; (ii) essere stato condannato o aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche con sentenza non definitiva, in relazione ai reati previsti dal **Decreto**; (iii) essere stato rinviato a giudizio in un procedimento penale in relazione ai reati previsti dal **Decreto**; (iv) essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187 bis e 187 ter del D.Lgs. n. 58/1998 (T.U.F.); (v) essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- h. qualora, a seguito di una sentenza di condanna di GRINS ai sensi del **Decreto** o a una sentenza di patteggiamento, passate in giudicato, risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del **Decreto**;
- i. il venire meno di uno dei requisiti indicati nel par. 3.1.;
- j. la violazione degli obblighi di riservatezza.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità, di decadenza o revoca dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato nel corso dello svolgimento dell'incarico, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV e lo svolgimento delle sue funzioni, nonché il ruolo dell'OdV da una rimozione ingiustificata, sia la revoca del mandato - che potrà avvenire soltanto per "giusta causa", al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate - sia la decadenza vengono disposte mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, dandone comunicazione al Collegio Sindacale.

In caso di dimissioni, decadenza o revoca dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis, del **Decreto**.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo, responsabile di verificare e vigilare sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del **Modello** e sul suo aggiornamento, è completamente autonomo nello svolgimento dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'idoneità e l'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al **Decreto** del **Modello** in relazione all'organizzazione di GRINS, proponendo – se necessario - eventuali aggiornamenti del **Modello**, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività e/o della normativa vigente;
- effettuare, sulla base del proprio Piano di lavoro, ovvero anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli sulle aree sensibili, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al **Modello** adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di follow-up;
- verificare periodicamente il sistema dei poteri in vigore, al fine di accertarne la coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai sub responsabili;
- definire e curare, in attuazione del **Modello**, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire - ove ritenuto necessario - ulteriori modalità di comunicazione / segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del **Modello**;
- attuare, in conformità al **Modello**, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del **Modello**;
- rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al **Decreto**;
- promuovere, di concerto con le funzioni competenti in materia di gestione delle risorse umane, un adeguato processo formativo del personale, degli organi di governo e degli stabili consulenti mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del **Modello**;
- comunicare eventuali violazioni del **Modello** agli organi competenti, secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'*Ente*.

Per lo svolgimento dei suoi compiti, all'OdV sono attribuiti i poteri di seguito elencati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del D.Lgs. 231/01, sia all'interno della Fondazione che a consulenti esterni, fornitori di servizi, eventuali revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto di GRINS;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e dell'Organo di Controllo di GRINS;
- condurre, anche direttamente o mediante il supporto di funzioni competenti, indagini interne per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del *Modello*;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del *Modello*.

4.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi di governo

L'OdV di GRINS, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione degli organi competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del *Modello*.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione ed all'Organo di Controllo una relazione semestrale avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del *Decreto*;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a GRINS, sia in termini di efficacia del *Modello*;
- un'analisi di tutte le segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione e aggiornamento del *Modello*;
- l'attuazione del Piano di attività.

L'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione il Piano di attività per l'anno successivo.

L'OdV incontra con cadenza semestrale l'Organo di Controllo per lo scambio di informazioni su questioni di reciproco interesse.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi ad hoc, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- qualsiasi violazione del *Modello* ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza a seguito di segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del *Decreto*;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto di GRINS, ovvero di procedimenti a carico di GRINS in relazione a reati rilevanti ai sensi del *Decreto*, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;

- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, inoltre, dovrà riferire senza indugio, anche ai fini dell'adozione dei provvedimenti previsti dalla legge:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del **Modello** poste in essere da dirigenti di GRINS, dall'Organo di Controllo o dal revisore, se nominato;
- all'Organo di Controllo, eventuali violazioni del **Modello** poste in essere da membri del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà, comunque, essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del **Modello** oppure a situazioni specifiche.

4.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d), del **Decreto** impone la previsione nel **Modello** di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del **Modello** stesso. Tale flusso informativo costituisce un imprescindibile strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del **Modello** e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal **Decreto**. L'efficacia dell'attività di vigilanza dell'Organismo dipende infatti da un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del **Modello**, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui essi vengano a conoscenza, che possano determinare una violazione del **Modello** o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del **Decreto**.

A tal fine sono anche istituiti specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere suddivisi nelle seguenti categorie di informazioni:

- segnalazioni;
- flussi informativi ad hoc;
- informativa periodica.

Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, un elenco dei flussi informativi oggetto di trasmissione all'OdV, distinti in funzione delle suddette categorie.

4.5.1. Segnalazioni

Tutti i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti con GRINS sono tenuti a informare tempestivamente ed anche in forma anonima l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del **Modello**.

A tal riguardo, in ossequio alle previsioni della legge n. 179/2017, che ha introdotto nell'ordinamento italiano anche per il settore privato le "Disposizioni a 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" (la "Legge Whistleblowing")⁹, GRINS si è dotata di una pluralità di canali dedicati alla segnalazione di illeciti da parte

⁹ Con Legge 30 novembre 2017, n. 179, "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", che ha modificato l'art. 6 del **Decreto**, si è previsto che i Modelli debbano contenere:

dei dipendenti, dei componenti degli organi di governo e dei collaboratori esterni. In particolare, GRINS si è dotata:

- 1 della casella di posta elettronica ordinaria odv@grinsfoundation.it
- 2 della piattaforma dedicata al Whistleblowing, Whistleblowing Software.

In ogni caso, le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e possono essere trasmesse anche in forma cartacea all'indirizzo Fondazione GRINS, Galleria Ugo Bassi 1, 40121, Bologna.

GRINS adotta misure idonee affinché sia garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il cambio di mansione e ogni altra misura contro il soggetto segnalante sono nulle. GRINS si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

In caso di segnalazione rilevante ai fini 231, l'OdV ne dà immediata comunicazione alle funzioni competenti ad effettuare le attività di contestazione delle infrazioni al **Modello** e di applicazione di sanzioni e svolge l'istruttoria. Le risultanze dell'istruttoria sono tempestivamente comunicate alle funzioni sopra indicate per le attività di loro competenza.

L'Organismo di Vigilanza e chiunque viene coinvolto nell'attività istruttoria agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti di GRINS.

4.5.2. Flussi Informativi ad hoc

Questa categoria di segnalazione attiene ad eventi che determinano un obbligo automatico in capo ai dipendenti o a terzi che intrattengono rapporti con GRINS di informare prontamente l'OdV (flussi informativi ad hoc).

Le informazioni ricomprese in tale categoria concernono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al **Decreto**, avviate anche nei confronti di ignoti;
- informativa in merito alla testimonianza in procedimenti penali nei quali sia coinvolta GRINS, ovvero i Consiglieri di Amministrazione della stessa;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal **Decreto**;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro (con prognosi superiore a 40 gg.), ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;

-
- uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi 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;
 - 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.

GRINS ha provveduto ad allinearsi alla normativa sopra richiamata, adottando un sistema di gestione delle segnalazioni conforme ai requisiti di legge e sviluppando idonee modalità operative e procedure interne.

- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dalle procedure in relazione ai reati previsti dal **Decreto**;
- informativa in merito a pressioni illegittime subite da soggetti sia interni che esterni nello svolgimento delle proprie mansioni;
- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del **Modello**, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate.

Nella Parte Speciale del **Modello** sono tipizzate casistiche specifiche di criticità attuali o potenziali che determinano l'esigenza di una informativa ad hoc all'Organismo di Vigilanza.

4.5.3 Informativa periodica

Con periodicità semestrale il Direttore Esecutivo relaziona all'OdV sui seguenti aspetti:

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del **Modello**, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati in caso di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- notizie relative al rispetto delle procedure di GRINS e dei protocolli generali e specifici della Parte Speciale del Modello ovvero su eventuali deroghe e sulle ragioni di esse;
- valutazioni sul sistema di controllo di GRINS;
- informazioni su fatti considerati rilevanti ai fini della verifica dell'attuazione del Modello (come, a titolo esemplificativo, sulla gestione degli acquisti, sulla gestione della tesoreria, su omaggi, liberalità e sponsorizzazioni, su ispezioni ricevute, eventuale contenzioso insorto, eventuali assunzioni di personale, ecc.);
- ulteriori informazioni dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del **Decreto**.

Tale informativa può essere resa in forma scritta o nell'ambito di incontri specifici tra l'OdV e il Direttore Esecutivo.

4.5.4 Gestione dei flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV come segue:

- valutazione preliminare: l'OdV effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:
 - accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'Organismo;
 - verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria; in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa, e informa il Consiglio di Amministrazione, per le valutazioni del caso, qualora la stessa non rientri nell'ambito di competenza dell'OdV;

- attività istruttoria: l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati.

Nel caso in cui l'OdV ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione. Qualora, invece, ritenga di dover procedere con ulteriori approfondimenti, avvia verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione;

- attività di indagine: l'attività di indagine che dovesse seguire alla segnalazione viene condotta mediante il supporto delle funzioni competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche;
- misure correttive: qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'OdV ne chiede l'attuazione;
- attività di reporting: l'OdV predispose la reportistica circa l'esito dell'attività svolta, diretta al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo.

L'OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE SANZIONATORIE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

5.1. Principi generali

La predisposizione di un sistema disciplinare 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 negli stessi.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal *Modello* sono assunte da GRINS in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del *Modello* stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a. mancato rispetto del *Modello*, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal *Decreto* o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di GRINS ai sensi del *Decreto*;
- b. mancato rispetto del *Modello*, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del *Modello*;
- c. omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del *Modello*;
- d. mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del *Modello* e, più in generale, del *Decreto* da parte dei Destinatari interni;
- e. violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- f. qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta dei segnalanti;
- g. violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Sono considerate violazioni del *Modello* anche l'inosservanza delle misure di tutela del segnalante nonché l'invio di una segnalazione, con dolo o colpa grave, che si riveli infondata e strumentale al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o GRINS.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

5.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dell'Organo di Controllo

Nel caso di violazione del *Modello* da parte di uno o più Amministratori e/o dell'Organo di Controllo di GRINS, ne viene informato il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative del caso (richiamo, diffida formale, revoca delle deleghe, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea per l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione).

5.3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Nel caso di violazione del **Modello** da parte di un dipendente (dirigente, quadro o impiegato), la violazione – che costituisce “illecito disciplinare” - deve essergli contestata, accertata e sanzionata nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori, della contrattazione collettiva e del contratto individuale di lavoro.

5.4. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell’ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner e altri soggetti esterni a GRINS in contrasto con le linee di condotta indicate dal **Modello** può determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che GRINS prevede in ogni contratto.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

GRINS, in ogni caso, potrà limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

5.5. Procedimento di applicazione delle sanzioni

5.5.1. Il procedimento nei confronti degli organi e dei dipendenti di GRINS

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del **Modello** prevede:

- la contestazione della violazione all’interessato;
- la determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L’OdV redige una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l’indicazione delle previsioni del **Modello** che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall’acquisizione della suddetta relazione, l’organo o la funzione competenti convocano il soggetto indicato per ascoltarlo ed acquisire eventuali deduzioni e, successivamente, determinano la sanzione ritenuta applicabile.

5.5.2. Il procedimento nei confronti dei terzi Destinatari del Modello

Al fine di consentire l’assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 5.4, l’OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l’indicazione delle previsioni del **Modello** che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La funzione competente per la gestione del rapporto contrattuale, d'intesa con l'unità organizzativa competente in materia legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Consiglio di Amministrazione, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del **Modello** oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

CAPITOLO 6

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Comunicazione

GRINS promuove la conoscenza del *Modello*, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire all'attuazione.

La funzione competente gestisce la formazione del personale sui contenuti del *Decreto* e del *Modello*, dandone evidenza all'OdV.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono tra l'altro:

- consegna – anche per via informatica, purché tracciabile - del Codice Etico e dei principali documenti che costituiscono le componenti del *Modello* ai dipendenti al momento dell'assunzione;
- inserimento del *Modello* (Parte Generale) e del Codice Etico nel sito internet di GRINS.

6.2. Formazione del personale

GRINS si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del *Modello* da parte dei dipendenti e dei membri degli Organi.

Ai fini dell'attuazione del *Modello*, la formazione del personale è gestita dall'Organismo di Vigilanza, con il supporto della funzione competente e di consulenti esterni. La funzione competente fornisce puntuali aggiornamenti sulle attività formative erogate.

Il percorso di formazione è articolato sui livelli qui di seguito indicati:

- **dirigenti e altro personale con funzioni di rappresentanza:** informativa in sede di assunzione; corso di formazione iniziale; occasionali e-mail di aggiornamento; tempestivi corsi di formazione, di norma in aula, a seguito di aggiornamenti del *Modello* e del Codice Etico;
- **altro personale:** informativa in sede di assunzione; corso di formazione iniziale; occasionali e-mail di aggiornamento; tempestivi corsi di formazione anche in e-learning a seguito di aggiornamenti del *Modello* e del Codice Etico.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria. La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e attraverso lo svolgimento del questionario di apprendimento sulle tematiche oggetto di formazione.

6.3. Informativa a collaboratori esterni, consulenti e partner

GRINS promuove la conoscenza e l'osservanza del *Modello* e del Codice Etico anche tra i partner, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i fornitori di GRINS, nonché le terze parti in genere.

GRINS provvede a inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

CAPITOLO 7

MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

6.1. Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del **Modello** mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del **Modello**, in relazione alle esigenze che si presentino di volta in volta.

L'efficace e concreta attuazione del **Modello** deliberato dal Consiglio di Amministrazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

6.2. Modifiche del Modello

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del **Modello**, allo scopo di assicurare la sua costante rispondenza alle prescrizioni del **Decreto** ed alle eventuali mutate condizioni dell'organizzazione di GRINS. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del **Modello** che si dovesse rendere necessario in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del **Modello**;
- modificazioni dell'assetto interno di GRINS e/o delle modalità di svolgimento della sua attività;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, che comportano una rinnovata esigenza di valutazione del rischio anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- esito delle verifiche.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del **Modello**. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo alle funzioni a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione. Al fine di garantire che le variazioni del **Modello** siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel **Modello** e la diffusione delle stesse, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al **Modello** che attengano ad aspetti di carattere descrittivo, salvo poi recepirle in successivi aggiornamenti che dovessero essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione.