



FONDAZIONI RIUNITE ONLUS
BASSA BRESCIANA OCCIDENTALE

Residenze Sanitarie Assistenziali - Centro Diurno Integrato - Servizi per anziani

Modello di organizzazione gestione e controllo ai
sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Generale

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
1			Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	6
2.2 I reati “presupposto”	7
2.3 Le sanzioni.....	8
2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società	9
2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello	10
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA FONDAZIONE RIUNITE ONLUS DELLA BASSA BRESCIANA OCCIDENTALE.....	11
3.1 Profilo della Fondazione e cenni storici	11
3.2 Struttura organizzativa.....	12
3.3 Obiettivi e finalità del Modello	12
3.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento	13
3.5 Struttura del Modello.....	14
3.6 Processi e attività sensibili	15
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
4.1 Requisiti e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	16
5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	20
5.1 Attività di diffusione e formazione	20

Termini e definizioni

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV: Organismo di Vigilanza, s'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

Organi Sociali: gli organi societari previsti da Statuto.

CCNL: contratti collettivi nazionali di lavoro nonché i contratti integrativi aziendali.

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Fondazione una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001.

Fornitori: i soggetti che forniscono alla Fondazione beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001.

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli.

Stakeholders: soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato da Fondazione Riunite Onlus della Bassa Bresciana Occidentale (di seguito Fondazione).

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il modello si applica a:

- **soci;**
- **amministratori e sindaci (se presenti);**
- **dipendenti;**
- **fornitori e consulenti;**
- **chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con Fondazione Riunite Onlus della Bassa Bresciana Occidentale.**

La Fondazione vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

La Fondazione si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle linee guida di Confindustria. Le linee guida di Confindustria, approvate dal Ministero, tra le altre suggeriscono:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area, settore o processo aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli;
- previsione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle norme del codice di condotta e delle procedure previste dal Modello;
- affidamento del compito di vigilare sul modello ad un Organismo di Vigilanza, avente i seguenti principali requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti **soggetti apicali**);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti **soggetti subordinati**).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal legislatore, ma caratterizzata dall’esistenza di profili di rilievo penale a carico della persona giuridica, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica viene esclusa nell’ipotesi in cui il soggetto agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle società e degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E’ quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un organismo di controllo interno alla società (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.2 I reati "presupposto"

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La tabella sotto riporta l'elenco completo dei reati presupposto, organizzato per categoria.

Categorie
1. [art.24] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
4. [art.25] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
5. [art.25-bis] Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Reati di abuso di mercato
12. [art.25-septies] 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 (Sicurezza sul lavoro).

Categorie
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
15. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
16. [art.25-undecies] Reati ambientali
17. [art.25-duodecies] Impiego manodopera irregolare
18. [legge 146/06] Reati transnazionali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello.

2.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni, il decreto ne individua una serie articolata.

In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001):** la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):**
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 d.lgs. 231/2001);**
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18 d.lgs. 231/2001).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

2.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla società

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D.Lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei **soggetti apicali o subordinati** di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- Il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** della società.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato, affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla società una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del reato presupposto, la società ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la società è chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. per i reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, il D.Lgs. 231/2001 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:
 - che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;

- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della società possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da **soggetti in posizione "subordinata"**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla società; affinché questa venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.Lgs. 231/2001 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

2.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello

Il D.Lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione, esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del Decreto.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA FONDAZIONE RIUNITE ONLUS DELLA BASSA BRESCIANA OCCIDENTALE

3.1 Profilo della Fondazione e cenni storici

L'attuale Fondazione trae le sue origini dalla fusione di due Case di Riposo: la Casa di Riposo di Orzinuovi che nasce nel 1897 e la Casa di Riposo di Orzivecchi che nasce nel 1916. Nel corso dei decenni entrambe subiscono notevoli cambiamenti sia da un punto di vista strutturale, organizzativo sia da un punto di vista legislativo istituzionale.

Dal 01 gennaio 2004 la Casa di Riposo di Orzinuovi è Fondazione Villa Giardino di Orzinuovi ONLUS, e la Casa di Riposo di Orzivecchi è Fondazione Carlo Frigerio Onlus. Questa trasformazione, frutto dell'evoluzione storico-legislativa che ha investito le II.PP.A.B., dalla Legge 328/2000 al D.Lgs. n. 207 del 2001, fino alla legge regionale della Lombardia n. 1/2003, sancisce il passaggio da ente pubblico ad ente morale di diritto privato, con finalità non lucrative.

Dal 8 maggio 2012 a seguito dell'adozione del decreto n. 3937 dell'8/05/2012 del Presidente della Regione Lombardia, ha assunto efficacia civilistica la fusione per incorporazione della "Fondazione Carlo Frigerio ONLUS" nella "Fondazione Villa Giardino di Orzinuovi ONLUS" con la nuova denominazione "Fondazione Guerini – Frigerio Onlus per la Bassa Bresciana Occidentale".

Nel corso del 2017 è avvenuta la fusione per incorporazione della RSA di Barbariga – Fondazione Uccelli-Bonetti ONLUS, in occasione della fusione la Fondazione ha modificato la propria ragione sociale in Fondazioni Riunite ONLUS della Bassa Bresciana Occidentale, ed è stato modificato lo statuto.

Il "core business" della Fondazione, e vale a dire la sua attività principale ed il suo compito fondamentale, è previsto dall'art. 3 dello statuto: Fondazioni Riunite Onlus della bassa bresciana occidentale persegue finalità di solidarietà sociale ed ha lo scopo di offrire servizi e prestazioni sociali, assistenziali, sanitarie (art. art. 5, comma 1, lett. a), b), e c) del d.lgs. 117/2017) ed educative, di istruzione e formazione professionale (art. 5, comma 1, lett. d) del d.lgs. 117/2017) prioritariamente a favore dei residenti nei comuni partecipanti alla fondazione in conformità alla tradizione degli enti da cui trae origine, con particolare considerazione per le persone anziane ed adulte ed, in generale, per le persone in difficoltà, e, soprattutto, per i bambini in età prescolare. Non persegue fini di lucro. Attua le proprie finalità attraverso un sistema integrato di servizi socio-assistenziali, sanitari, ausiliari (pasti e lavanderia) e riabilitativi di tipo residenziale, semiresidenziale, ambulatoriale e domiciliare.

La Fondazione offre le seguenti tipologie di unità di offerta:

- Residenza Sanitaria Assistenziale
- Centro Diurno Integrato
- Assistenza Domiciliare Integrale e Cure palliative
- Misure 2 e 4 - Residenzialità leggera e RSA Aperta

3.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Fondazione è riflessa nell'organigramma aziendale e nel Documento Organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione a cui si fa rimando.

L'organizzazione cui si è dotata la società è di tipo gerarchico-funzionale.

3.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del modello, la Fondazione si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del modello previsto dall'art. 6 del decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi e delle attività esposti al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Fondazione;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Fondazione, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Fondazione, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di costruzione del Modello della Fondazione.

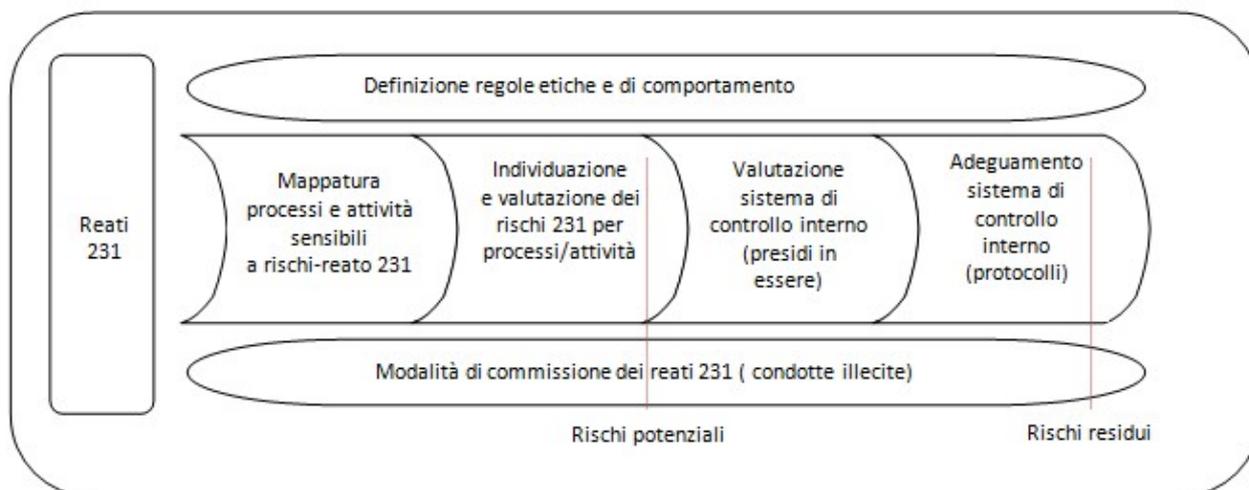


Fig.1 : processo di risk assessment o valutazione dei rischi e dei controlli

Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice etico e di condotta della Fondazione.

Mappatura dei processi sensibili

- esame della documentazione aziendale disponibile presso la Fondazione (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area o funzione);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi potenziali con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta illecita) anche alla luce della giurisprudenza e della casistica o storico della Fondazione.

Valutazione del sistema di controllo interno

- analisi del sistema di controllo interno e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui.

Adeguamento del sistema di controllo interno

- analisi dei rischi residui;
- individuazione di azioni e protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo.

I protocolli sono un sistema organico di norme diretti a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati :

- **Codice etico ;**
- **protocolli operativi ;**
- **flussi informativi OdV;**
- **formazione;**
- **etc.**

3.5 Struttura del Modello

Il modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del Modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema Disciplinare** e gli **allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio operativo seguito nella costruzione del Modello;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati (se previsti);
- le procedure adottate nel sistema di controllo interno;
- i protocolli e le azioni eventualmente previste per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/01. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per Fondazione.

Il **Codice Etico** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti, fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicate le sanzioni disciplinari per soggetto destinatario (amministratori, dipendenti e terzi destinatari), nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica . Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di :

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Allegato al Modello il **Documento di riepilogo delle attività di risk assessment**.

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari ed in generale tutti documenti richiamati nel modello ed allegati, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero modello ma necessiteranno di essere approvati dalle funzioni aziendali preposte e messi a conoscenza dell'OdV incaricato.

3.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica della Fondazione si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.Lgs. 231/01:

Categorie incluse
[art.24] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
[art.25] Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-septies] 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 (Sicurezza sul lavoro).
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego manodopera irregolare

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs.231/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

La Fondazione in attuazione del disposto normativo al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo ha provveduto alla nomina di predetto organismo di controllo a composizione collegiale.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato mediante uno specifico Regolamento adottato dallo stesso una volta costituito.

A seguito sono disciplinati i requisiti, i compiti e i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi;
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della società;
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause d'ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al soggetto che svolge funzioni di membro dell' OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del soggetto che svolge funzione di membro dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del soggetto che svolge funzione di membro dell'OdV per reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del soggetto che svolge la funzione membro OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dall'ordinamento giuridico italiano.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi d'ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di nomina di un membro dell'OdV, in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire la maggiore autonomia e indipendenza dell'OdV, i membri dell'OdV non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice aziendale né dovranno essere legati alla società da interessi economici rilevanti o da una qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interessi.

Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun componente nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (prorogatio imperii).

Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al Consiglio di Amministrazione, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
 - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- curare l'aggiornamento del Modello:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dal Consiglio di Amministrazione, qualora connesse o collegate al Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve alimentare una linea di reporting continuativa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con cadenza annuale nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nella Parte Speciale del Modello.

La Fondazione provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV, che in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza. Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.)

5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

5.1 Attività di diffusione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la Fondazione promuove le attività di diffusione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza ai destinatari con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la Fondazione.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e ai dipendenti della Fondazione mediante:

- riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);
- note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello;
- supporti informatici o pubblicazione della documentazione sui server e intranet della Fondazione.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito da un estratto del Modello e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del Codice Etico (resi disponibili sul sito della Fondazione).

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello, ai dipendenti, la Fondazione in collaborazione con l'OdV, su base periodica pianifica ed attua adeguati interventi formativi. Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di reati specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la Fondazione per mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite. L'attività di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, può essere erogata in presenza o con il supporto di piattaforme e-learning.