

MODELLO ORGANIZZATIVO

secondo il D. Lgs. 231/2001

SOMMARIO

1.	INTRODUZIONE.....	3
2.	SCOPO, DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	4
2.1	SCOPO.....	4
2.2	DEFINIZIONI	4
2.3	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	5
3.	LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
3.1	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
4.	L'APPROCCIO DELLA FONDAZIONE "FRANCO DEMARCHI"	6
5.	IL MODELLO 231/2001 DELLA FONDAZIONE "FRANCO DEMARCHI"	7
5.1	L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	7
5.2	GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	8
5.3	I DESTINATARI DEL MODELLO	8
6.	ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001	9
6.1	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA FONDAZIONE	9
6.2	IL PROCESSO DECISIONALE.....	10
7.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	10
7.1	INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA	11
8.	RAPPORTI CON I SOGGETTI E SISTEMA DISCIPLINARE	11
8.1	RAPPORTI CON AMMINISTRATORI E RELATIVE MISURE APPLICABILI.....	11
8.2	RAPPORTI CON I DIRIGENTI E RELATIVE MISURE APPLICABILI.....	12
8.3	RAPPORTI CON I DIPENDENTI E RELATIVE MISURE APPLICABILI.....	12
8.4	RAPPORTI CON COLLABORATORI AUTONOMI E PARASUBORDINATI E RELATIVE MISURE APPLICABILI	12
8.5	RAPPORTI CON FORNITORI ESTERNI E RELATIVE MISURE APPLICABILI.....	12
8.6	RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVE MISURE APPLICABILI.....	13
9.	LINEE DI CONDOTTA.....	13
10.	DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001.....	13
11.	RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001	14

1. INTRODUZIONE

La Fondazione “Franco Demarchi” (di seguito Fondazione) è costituita come fondazione di partecipazione, senza scopo di lucro, con personalità giuridica di diritto privato, operante nei vari campi dell’intervento sociale, con una particolare attenzione alle esigenze di sviluppo della comunità trentina. Rappresenta la continuazione dell’Istituto Regionale di Studi e Ricerca Sociale, che verrà posto in liquidazione nel corso del 2014.

Attualmente vengono realizzati in modo integrato i seguenti servizi:

- ricerca sociale finalizzata, in particolare ricerca-azione;
- formazione di base, professionale riferita ai profili inerenti l’ambito dei servizi nei campi sociale, socio-sanitario, sanitario-educativo e socio-educativo;
- formazione ed educazione permanente;
- educazione degli adulti (UTEDT - Università della terza età e del tempo disponibile);
- produzione culturale ed editoriale;
- documentazione, informazione e divulgazione.

La base sociale della Fondazione è attualmente costituita da 4 membri istituzionali, ossia:

- l’Istituto Regionale di Studi e Ricerca Sociale;
- la Provincia Autonoma di Trento;
- il Comune di Trento;
- la Federazione Trentina della Cooperazione.

La Fondazione mantiene rapporti consolidati di tipo istituzionale e di collaborazione con una pluralità di soggetti, tra cui:

- il Comune di Trento e altre 82 amministrazioni comunali locali nell’ambito dell’erogazione dei servizi inerenti l’Università della terza età e del tempo disponibile;
- l’Assessorato alle politiche sanitarie della Provincia Autonoma di Trento per la gestione dei corsi per Operatore Socio Sanitario nelle sedi di Trento e Cles;
- il Consorzio dei comuni, l’UPIPA, l’Azienda sanitaria, il Con.Solida. e gli ordini ed associazioni inerenti le figure professionali formate dalla Fondazione e la formazione continua per gli operatori del welfare locale;
- l’Università degli Studi di Trento per quanto attiene alla supervisione scientifica delle attività istituzionali;
- Enti di ricerca italiani ed europei attivi nell’ambito degli studi sociali.

Lo Statuto della Fondazione prevede la presenza dei seguenti organi:

- Collegio dei Membri (divisi in istituzionali, ordinari ed aggregati);
- Consiglio di Indirizzo;
- Consiglio di Amministrazione;
- Revisore Unico.

Le diverse attività svolte dalla Fondazione (ricerca sociale applicata, formazione, educazione permanente, organizzazione di eventi culturali, documentazione, informazione e divulgazione) convergono su alcune aree tematiche intorno alle quali la stessa sviluppa la propria competenza distintiva.

2. SCOPO, DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

2.1 SCOPO

Questo documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Fondazione per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto.

2.2 DEFINIZIONI

Attività sensibili	Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati
Autorità	Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza
C.d.A	Consiglio di Amministrazione
D.Lgs. 231/2001 (Decreto)	Il Decreto legislativo di data 8.6.2001 n. 231 intitolato "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 modificazioni
Modello 231/2001	Il modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto dalla Fondazione ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001
Soggetti apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001). Nella Fondazione tali soggetti sono stati identificati nel Consiglio di Amministrazione, nel Presidente, nel Vice Presidente, nel Direttore (qualora nominato) e nel personale dirigente (qualora nominati).
Sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b))
Destinatari	Soggetti apicali, sottoposti, collaboratori esterni che sono tenuti all'osservanza delle regole di comportamento definite dal Modello Organizzativo 231/2001
Organismo di Vigilanza	Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento
Procedura	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo. Nel D.Lgs. 231/2001 le procedure sono indicate anche con il nome di "protocolli"
Reati	Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 messo in atto dalla Fondazione

2.3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Nell'illustrazione del Modello sono richiamati i seguenti documenti:

- NOR-231 "Elenco dei reati e delle fattispecie previsti dal D.Lgs. 231/2001";
- AAS-231 "Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni";
- ODV-231 "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza";
- CE-231 "Codice Etico e linee di condotta".

3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito¹.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora vi sia la commissione, o la tentata commissione, di alcuni reati da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona che ha commesso il fatto.

Il D.Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente (un elenco dei reati e delle relative fattispecie è riportato nel documento NOR-231 "Elenco dei reati e delle fattispecie previsti dal D.Lgs. 231/2001").

Rispetto alla tipologia di reati previsti, il Decreto legislativo, integrato dai successivi aggiornamenti, contempla alla data le seguenti fattispecie:

- reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (concussione e corruzione, indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico);
- reati societari;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- delitti contro la personalità individuale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti di criminalità organizzata;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

¹ Quali: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- abusi di mercato;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

3.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La normativa prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Il Decreto prevede infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali (art. 6.) la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;
- b) i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli siano affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa (art. 7.) nel caso in cui l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ad alcuni requisiti, si seguito sinteticamente riportati:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure (nell'ambito del Decreto sono definiti "protocolli") dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (denominato Organismo di Vigilanza);
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.

4. L'APPROCCIO DELLA FONDAZIONE "FRANCO DEMARCHI"

L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è facoltativa e non obbligatoria.

I vertici della Fondazione hanno peraltro ritenuto, in linea con le politiche e gli indirizzi istituzionali, di procedere alla definizione e successiva attuazione di un tale modello, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri utenti, committenti e con la Pubblica Amministrazione;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i Membri dal rischio perdite derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa, il lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, nonché la reputazione dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione della Fondazione e li integra per alcuni aspetti.

L'adozione del Modello ha comportato la realizzazione delle seguenti attività:

- analisi e definizione delle attività "sensibili, cioè delle attività all'interno delle quali è ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sono pertanto meritevoli di monitoraggio;
- individuazione delle procedure di regolamentazione delle attività sensibili e delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un Codice Etico che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231/2001;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono stati scelti in base a criteri di competenza, indipendenza e possibilità di continuità di azione, al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello e rispetto al quale sono garantiti idonei flussi informativi;
- identificazione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;
- definizione del sistema disciplinare collegato all'applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza hanno il compito di vigilare sulle necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall'inserimento di nuove ipotesi di reato e/o da adeguamenti organizzativi della Fondazione.

La responsabilità di promuovere l'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è del Consiglio di Amministrazione e del Presidente.

5. IL MODELLO 231/2001 DELLA FONDAZIONE "FRANCO DEMARCHI"

5.1 L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'analisi delle attività sensibili consiste nell'individuazione e nell'esame di tutti i processi organizzativi, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un'analisi di tutte le attività, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso l'esame puntuale della documentazione regolamentare e procedurale definita nell'ambito del sistema di gestione della Fondazione, integrate da interviste ai responsabili delle singole funzioni e ai loro diretti collaboratori.

L'analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessate da possibili casistiche di reato, comprese tra quelle previste dal D.Lgs. 231/2001;
- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità di adeguamento/miglioramento;
- valutare il sistema dei controlli messo in atto dalla Fondazione allo scopo di limitare, mitigare o eliminare i rischi individuati.

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico (documento CE-231- "Codice Etico e linee di condotta"), mentre le specifiche regole di comportamento sono dettagliate all'interno delle procedure e degli altri documenti che definiscono il sistema di gestione della Fondazione (si veda 6.1. Il sistema di gestione).

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nel documento AAS-231 "Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni": Tale documento è oggetto di periodica valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza per garantirne il costante aggiornamento (si veda 11. riesame e aggiornamento del modello 231/2001).

5.2 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Modello 231/2001 della Fondazione ha il principale scopo di definire regole organizzative volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione della Fondazione.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i destinatari interni ed esterni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per l'ente;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) della Fondazione e di tutti coloro che operano in nome o per conto dell'ente;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato della Fondazione.

5.3 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello 231/2001 è rivolto in primo luogo a tutti i collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili". Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai collaboratori esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore dell'ente.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema gestionale della Fondazione, che comprendono anche il richiamo a norme e regolamenti esterni applicabili alle attività della Fondazione.

6. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001

La Fondazione ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello 231/2001, oltre che consentire il beneficio dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, possa migliorare il proprio sistema di gestione, limitando anche il rischio di comportamenti illeciti che possono avere effetti negativi sulla reputazione dell'ente o causare perdite economiche.

Per questo motivo, il Modello 231/2001 è stato pienamente integrato nel sistema di gestione della Fondazione, che prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi formativi e di affiancamento operativo, volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

6.1 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA FONDAZIONE

La Fondazione ha definito un proprio sistema di gestione che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

I principali riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione della Fondazione sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo della Fondazione e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'ente, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione e dei Soggetti apicali;
- il Codice Etico;
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- la documentazione del sistema di gestione, che comprende tra l'altro:
 - l'organigramma e il funzionigramma;
 - il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai soggetti apicali;
 - le procedure del sistema di gestione, che regolamentano attività di natura direzionale, amministrativa e operativa;
 - le procedure per la gestione della privacy, della sicurezza delle informazioni, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza del modello di gestione e della relativa documentazione ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c), evidenziando anche le eventuali opportunità di miglioramento.

6.2 IL PROCESSO DECISIONALE

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dal Consiglio di Amministrazione e resi noti a tutte le unità organizzative coinvolte, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione della Fondazione, è stato riscontrato il grado di copertura delle procedure applicate (o in assenza delle prassi operative) alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo è efficacemente garantito da:

- Le prassi operative adottate dal Consiglio di Amministrazione, che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni e il puntuale rispetto della normativa;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione;
- i controlli del Revisore Unico;
- i controlli espletati dalla Provincia Autonoma di Trento, nell'ambito generale della verifica dei requisiti relativi al sistema di accreditamento e in ambiti specifici legati allo svolgimento di singole iniziative.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha deliberato la costituzione di un Organismo di Vigilanza in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'attuazione del Modello 231/2001, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- collaborare con il Consiglio di Amministrazione e la Direzione nella diffusione del Modello 231/2001 all'interno dell'ente;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello 231/2001;
- definire, coordinandosi con i Soggetti apicali e le funzioni organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l'espletamento della propria funzione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i collaboratori possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello 231/2001 e del Codice Etico;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni al Modello 231/2001 che possano configurare l'insorgere di responsabilità amministrative in capo all'ente;

- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei collaboratori (interni ed esterni) che si sono resi responsabili di violazione delle regole stabilite dal Modello 231/2001 e dal del Codice Etico;
- collaborare con i Soggetti apicali nell'aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell'organizzazione o nei processi organizzativi.

L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione deve garantire le caratteristiche di indipendenza, autonomia e continuità di azione previste dal D.Lgs. 231/2001, si dota di un proprio regolamento (documento ODV-231-“Regolamento dell'Organismo di Vigilanza”).

All'Organismo di Vigilanza è assegnato un proprio budget di spesa, del quale può disporre per lo svolgimento delle attività che è chiamato a svolgere.

7.1 INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie, la Fondazione garantisce all'Organismo di Vigilanza:

- l'accesso a tutti i documenti e le informazioni ritenute rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza;
- la possibilità di richiedere tutti i dati, le informazioni e le notizie ritenute necessarie per la verifica dell'attuazione del Modello 231/2001;
- la trasmissione all'Organismo stesso dei flussi informativi richiesti;
- la trasmissione delle comunicazioni pervenute dai Soggetti apicali e Sottoposti inerenti l'avvio di eventuali procedimenti giudiziari a loro carico;
- la trasmissione, ove richiesto dall'Organismo di Vigilanza, dei rapporti predisposti da soggetti esterni o interni inerenti attività di audit e controllo.

La mancata trasmissione delle informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza rappresenta, per i collaboratori interni, un inadempimento lavorativo sanzionabile in base a quanto stabilito dal sistema disciplinare.

La Fondazione si impegna inoltre ad assicurare idonei canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, per consentire le segnalazioni di eventuali notizie relative alla commissione, o tentativi di commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, violazione del Modello 231/2001, violazioni del Codice Etico.

8. RAPPORTI CON I SOGGETTI E SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001 costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6., comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'autorità giudiziaria.

L'adequatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

8.1 RAPPORTI CON AMMINISTRATORI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Ai Consiglieri di Amministrazione viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico.

In caso di inadempienza, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

8.2 RAPPORTI CON I DIRIGENTI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dirigenti sono quelle previste dal contratto nazionale di categoria.

8.3 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), in quanto tali misure costituiscono parte integrante degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2. del Codice Civile.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Il sistema disciplinare attualmente adottato dalla Fondazione è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

8.4 RAPPORTI CON COLLABORATORI AUTONOMI E PARASUBORDINATI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

All'interno dei contratti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.Lgs. 231/2001. Il collaboratore si impegna al rispetto del modello organizzativo 231/2001 e del D. Lgs.231/2001.

La Fondazione si impegna a mettere a disposizione agli stessi la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello.

8.5 RAPPORTI CON FORNITORI ESTERNI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Nella gestione dei rapporti con fornitori esterni di beni e servizi la Fondazione, in sede contrattuale, raccoglie l'impegno del soggetto terzo ad improntare la propria operatività a principi di integrità, legalità, trasparenza e correttezza, ritenendo tale impegno fondamentale per tutelare l'affidabilità e la reputazione della Fondazione.

Il medesimo comportamento viene applicato in ipotesi di utilizzo di lavoratori interinali, nella predisposizione del contratto con l'agenzia.

Le eventuali violazioni alla normativa vigente, al Modello 231/2001 o al Codice etico sono sanzionate in base a quanto previsto nelle relative clausole contrattuali, che di norma comprendono comunque la possibilità di rivalsa nei confronti del fornitore che abbia adottato

comportamenti illeciti a seguito dei quali l'Autorità giudiziaria abbia ritenuto applicabile la responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in capo alla Fondazione.

8.6 RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, il Consiglio di Amministrazione valuta la necessità di procedere con opportune misure, coerentemente con lo stato e il profilo del componente (o dei componenti) stesso.

9. LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee di condotta adottate dall'ente sono riportate all'interno del Codice Etico (documento CE-231 "Codice Etico e linee di condotta").

Il Codice Etico si ispira ai seguenti principi etici e comportamentali generali:

- l'ente riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dall'ente nello svolgimento delle proprie attività sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico e le procedure del sistema di gestione della Fondazione contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 della Fondazione è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e diffusione modulati in base al ruolo e alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione.

Tali interventi di comunicazione e diffusione vengono opportunamente registrati e documentati.

11. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 viene riesaminato periodicamente, con cadenza almeno annuale, dall'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce al Consiglio di Amministrazione dei risultati di tale riesame.

L'organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione le necessità di aggiornamento del Modello 231/2001 e collabora con esso nell'apportare le opportune variazioni.

La Fondazione procede comunque all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività della Fondazione;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni;
- emergano carenze nel Modello 231/2001, tali da suggerirne un immediato adeguamento.