

MOG

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

Approvato dal CdA di Ri.MED in data 15/03/2023

Ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

REVISIONE 2023

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00	21.12.2016	<i>Prima emissione</i>
01	19.12.2019	<i>Inserimento nuovi reati e variazioni organizzative</i>
02	11.07.2022	<i>Inserimento nuovi reati e variazioni organizzative</i>
03	15.03.2022	<i>Variazioni organizzative</i>

INDICE

1. PREMESSA NORMATIVA.....	3
1.1 DESCRIZIONE DELLA NORMATIVA E PRASSI	3
1.2 LA REVISIONE DEL MOG.....	5
1.3 METODOLOGIA ADOTTATA.....	9
1.4 INQUADRAMENTO GIURIDICO.....	10
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI RI.MED	11
2.1 FINALITÀ.....	11
2.2 STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI.....	12
2.3 ADOZIONE E APPROVAZIONE DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONE	13
3. PARTE GENERALE	13
3.1 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI	13
3.2 SISTEMA ORGANIZZATIVO E AUTORIZZATIVO	13
3.3 PROCEDURE OPERATIVE VOLTE A REGOLAMENTARE LE ATTIVITÀ A RISCHIO E SISTEMA DI CONTROLLI	14
3.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	15
3.5 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	16
3.6 SISTEMA DISCIPLINARE	16
3.7 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LE SEGNALAZIONI DI POSSIBILE ILLECITO (WHISTLEBLOWING)	16
3.8 ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.8.1 Requisiti	17
3.8.2 Cause d'ineleggibilità e di decadenza.....	17
3.8.3 Nomina e durata.....	18
3.8.4 Responsabilità, compiti e poteri.....	18
3.8.5 Supporto tecnico operativo.....	19
3.8.6. Sistema di flussi informativi verso l'OdV	20
3.8.7. Reporting dell'OdV	20
3.8.8. Conservazione delle informazioni.....	21
3.8.9. Obbligo di riservatezza	21
3.9 SISTEMA DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL PRESENTE MODELLO	21
PARTE SPECIALE	22
MISURE INTEGRATIVE DI PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA INTEGRITA' 2023-2025	22
LISTA DEGLI ALLEGATI.....	23
AII. 1 ORGANIGRAMMA	23
AII. 2 FUNZIONIGRAMMA	23
AII. 3 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO DELLE PROCEDURE E DEI CONTROLLI.....	23
AII. 4 PROCEDURE MOG 231 e L190	23
AII. 5 CODICE DI ETICO	23
AII. 6 SISTEMA DISCIPLINARE	23
AII. 7 FLUSSO INFORMATIVO ORGANISMO DI VIGILANZA	23

1. PREMESSA NORMATIVA

1.1 Descrizione della normativa e prassi

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. n. 231/2001, avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” che ha introdotto nell’ordinamento italiano un nuovo regime di “responsabilità” a carico degli enti, ivi compresi anche enti senza scopo di lucro, con o senza personalità giuridica.

Nato al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, il D.Lgs 231/200.1 si riferisce ad alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti, da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (**c.d. apicali**), ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (**c.d. sottoposti**).

L’ente è responsabile se il reato è stato commesso a “suo interesse o a suo vantaggio” (art. 5, comma 1). La responsabilità dell’ente si configura, pertanto, anche se il vantaggio non è stato conseguito in quanto è sufficiente che vi fosse “l’interesse” a commettere il reato al fine di far conseguire un possibile vantaggio. L’ente, invece, non risponderà di alcun illecito se sarà possibile provare che le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Legislatore offre la possibilità all’ente di essere esente da responsabilità stabilendo degli accorgimenti che variano a seconda del soggetto che ha posto in essere il reato presupposto previsto dal Decreto.

Nel caso in cui il reato presupposto sia stato posto in essere da un **soggetto apicale**, l’ente sarà esente se provi:

- a. d’aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. sia stato assolto da un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ossia dall’Organismo di Vigilanza (in seguito OdV) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c. il soggetto apicale ha posto in essere il fatto costituente reato, ha eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione adottati;

- d. non vi sia stata omessa o sia comunque insufficiente la vigilanza da parte dell'OdV (art. 6 D. Lgs. 231/2001).

Nel caso in cui il reato presupposto sia stato posto in essere da un **soggetto sottoposto**, l'ente sarà esente qualora provi d'aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 D. Lgs. 231/2001).

Il Modello di Organizzazione e Gestione (d'ora in poi MOG) rappresenta, pertanto, un insieme di regole comportamentali e misure regolate sul rischio-reato che caratterizza l'ente o le funzioni di cui si compone, idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della normativa richiamata dal Decreto.

Conseguentemente il D. Lgs. n. 231/2001 prevede (art. 6 co. 2 D) che il MOG sia in grado di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere oggettivamente commessi i reati (lett.a);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (lett.b);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (lett.c);
- prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (lett.d);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (lett.e).

L'adozione di tale Modello è rimessa alla libera scelta dell'ente per cui l'impianto normativo ha inteso configurare un onere in capo all'ente, non un obbligo di adozione del Modello.

I reati cui si applica la disciplina in esame, elencati nello stesso decreto, sono:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A. (Art. 24);
- Reati connessi alla criminalità informatica (c.d. "cyber crimes" – Art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter in vigore dal 14 giugno 2015);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies);

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, in vigore dal 29 maggio 2015);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25- quinquiesdecies);
- Contrabbando (Art. 25 sexdecies).

La tipologia delle sanzioni previste è diversificata a seconda della natura e della gravità dell'illecito.

Le sanzioni previste all'art. 9 sono:

1. la sanzione pecuniaria;
2. le sanzioni interdittive;
3. la confisca;
4. la pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** viene applicata per quote in numero né inferiore a 100, né superiore a 1000.

L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.

Le **sanzioni interdittive** sono:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.2 La revisione del MOG

Il presente documento costituisce la seconda Revisione del MOG approvato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione di Ri.MED il 21.12.2016 e revisionato nel dicembre 2019.

L'oggetto della revisione riguarda:

- la trattazione delle fattispecie di reato introdotte dalle nuove disposizioni legislative;
- le modifiche apportate all'Organigramma della Fondazione;
- la verifica, integrazione e implementazione delle procedure della Fondazione

In particolare, per quanto attiene l'ampliamento delle fattispecie di reato, con il Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 è stata recepita in via definitiva la Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF) del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2017, recante norme per la *“lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”*.

La finalità dell'intervento normativo è quella di conformare il nostro ordinamento ai criteri ed ai principi contenuti nella Direttiva 2017/1371, da una parte mediante l'introduzione e l'ampliamento di fattispecie di reato volte a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione, dall'altra attraverso un'ulteriore estensione dell'area della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche derivante dalla commissione di reati tributari che arrechino grave pregiudizio agli interessi finanziari dell'UE.

Il Decreto introduce all'uopo modifiche che concernono il Codice penale, i delitti di contrabbando – innalzando le sanzioni penali per alcune fattispecie ritenute di particolare gravità – e di frode in agricoltura, i reati tributari di cui al d.lgs. n. 74/2000 e la responsabilità degli enti derivante da reato ex d.lgs. n. 231/2001.

In primo luogo sono state introdotte nuove fattispecie di reato nell'elenco di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 231/2001, che ora comprende il delitto di frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. ed il reato di frode in agricoltura di cui all'art. 2 della L. n. 898/1986. Inoltre, con riferimento ai reati di cui agli artt. 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1), 640-bis e 640-ter c.p., il Legislatore equipara l'Unione Europea allo Stato e agli altri enti pubblici quali persone offese del reato.

Il decreto interviene altresì sull'art. 25 del d.lgs. n. 231/2001, ampliando il panorama dei delitti contro la P.A., che ora comprende i reati di peculato di cui agli artt. 314 e 316 c.p. e il delitto di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p. Rispetto a tali fattispecie di reato, l'estensione della responsabilità alle persone giuridiche risulta tuttavia circoscritta, in accoglimento delle osservazioni all'uopo formulate dalla II Commissione permanente della Camera dei deputati nella seduta del 20 maggio 2020, ai soli casi in cui «il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea».

Le modificazioni più rilevanti riguardano, tuttavia, l'**art. 25-quinquiesdecies**, disposizione recentemente introdotta nel decreto 231 per effetto del D.L. n. 124/2019, al quale viene aggiunto il nuovo comma 1-bis, che prevede, in relazione alla commissione dei reati tributari di cui agli artt. 4 (dichiarazione infedele), 5 (omessa dichiarazione) e 10-quater (indebita compensazione) d.lgs. n. 74/2000 e a condizione che gli stessi siano «commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro», l'irrogazione della sanzione pecuniaria fino a trecento quote per il delitto di dichiarazione infedele e fino a quattrocento quote per i delitti di omessa dichiarazione e indebita compensazione.

Il catalogo dei reati presupposto si arricchisce altresì, per effetto dell'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies nel d.lgs. n. 231/2001, dei delitti di contrabbando previsti e puniti dal D.P.R. n. 43/1973.

Oltre al recepimento della Direttiva PIF, altra norma che ha ampliato i reati presupposto del D.lgs. 231/2001 è la legge 18 novembre 2019 n. 133, che ha convertito in legge con modificazioni il DL 105/2019, recante un complesso di disposizioni urgenti tese ad assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici delle amministrazioni pubbliche, degli enti e degli operatori nazionali, pubblici e privati, attraverso l'istituzione di un *“perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”* e la previsione di misure volte a garantire i necessari e specifici standard di sicurezza.

La revisione, pertanto, ha riguardato questi aspetti e ha tenuto conto delle *“Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione e gestione e controllo ai sensi del D.Lgs dell'8 giugno 2001 n. 231”* emesso da Confindustria nel giugno del 2021 e del documento AODV del 14.12.2020 *“La compliance ex D.lgs n. 231/2001 i reati tributari”*, ma anche gli ISO 27001 – Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni e gli ISO 27002 – Linee guida per l'implementazione di sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni.

Si riassume di seguito l'oggetto della revisione, per quanto concerne l'aspetto normativo.

REVISIONEN. 02		
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		
AGGIORNAMENTO NORMATIVO		
Art. 24 d.lgs. 231/2001	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	Art. 356 c.p. Frode nelle pubbliche forniture
Art. 24bis del D.Lgs. n. 231/2001	Delitti informatici e illecito trattamento di dati	D.L. 105/2019 convertito in legge con modifiche dalla legge 18 novembre 2019, n. 133 Art 1 c 11 Perimetro di sicurezza cibernetico
Art. 25 del D.Lgs n. 231/2001	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Art. 314 c.p. Peculato Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui Art. 323 c.p. Abuso d'ufficio
Art. 25 quinquiesdecies	Reati tributari	Art. 3 - D. Lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti Art. 4 - D. Lgs. 74/2000 - Dichiarazione infedele Art. 5 - D. Lgs. 74/2000 - Omessa dichiarazione Art. 8 - D. Lgs. 74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti Art. 10 - D. Lgs. 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili Art. 10 quater - D. Lgs. 74/2000 - Indebita compensazione Art. 11 - D. Lgs. 74/2000 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte
Art. 25 sexdecies	Contrabbando	Art. 282 - DPR 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali Art. 283 - DPR 43/1973 Contrabbando del movimento delle merci nei laghi di confine. Art. 284 DPR 43/1973 Contrabbando nel movimento marittimo delle merci. Art. 285 DPR 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea. Art. 286 DPR 43/1973 Contrabbando nelle zone extra-doganali. Art. 287 DPR 43/1973 Contrabbando per indebiti usi di merci importate con agevolazioni doganali Art. 288 DPR 43/1973 Contrabbando nei depositi doganali. Art. 289 DPR 43/1973 Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione. Art. 290 DPR 43/1973 Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti. Art. 291 DPR 43/1973 Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea. Art. 291 bis DPR 43/1973 Contrabbando di tabacchi lavorati esteri. Art. 291 ter DPR 43/1973 Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri. Art. 292 DPR 43/1973 Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri. Art. 293 DPR 43/1973 Altri casi di contrabbando. Art. 294 DPR 43/1973 Equiparazione del delitto tentato a quello consumato. Art. 296 DPR 43/1973 Circostanze aggravanti del contrabbando.

La variazione del modello organizzativo ha interessato anche l'allegato 1 e 2 a seguito dell'approvazione del nuovo organigramma della Fondazione e del relativo funzionigramma.

Inoltre, l'attuazione del piano di miglioramento presente nella precedente versione del modello organizzativo, nonché le variazioni organizzative intervenute, unitamente alle recenti delibere ANAC in materia di misure integrative anticorruzione al MOG 231, hanno comportato la rivisitazione di tutte le procedure in essere della Fondazione, la redazione di una specifica procedura di whistleblowing e l'integrazione del Codice etico e di comportamento. Conseguentemente tutti gli allegati al presente modello sono stati aggiornati.

1.3 Metodologia adottata

Per espressa previsione normativa (art 6, comma, 3 L. 231/01), i MOG possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative delle aziende/organizzazioni. Detti codici possono essere comunicati al Ministero della Giustizia che entro trenta giorni può manifestare un parere in merito all'adeguatezza dei codici alla prevenzione dei reati.

L'adozione da parte delle aziende/organizzazioni di detti codici, pur non avendo potere esimente, in quanto è rimandata al giudice la valutazione della conformità e della adeguatezza del modello sottostante, resta comunque un aspetto che può favorire l'azienda/organizzazione che li adotta nella valutazione finale del giudice.

Gli enti di rappresentanza delle organizzazioni non profit non hanno ad oggi formulato alcun codice con valenza "231", né l'hanno sottoposto al vaglio del Ministero suddetto.

La Fondazione Ri.MED, ha ritenuto di dover seguire, nella predisposizione del Modello oltre la disciplina di cui al Decreto, anche dei principi espressi da Confindustria nelle *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001"*, approvate dal Ministero della Giustizia (aggiornate al marzo 2014) adattandoli alle specifiche, invero sensibilmente diverse, quale ente senza scopo di lucro. Per tale ragione ha altresì tenuto conto del documento emanato, nell'ottobre 2012, dall'ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili *"Il Modello 231/2001 per gli enti non profit: una soluzione per la gestione dei rischi"* e del documento emanato nel luglio del 2016 dalla Fondazione dei Dottori Commercialisti *"Modello 231 ed enti non profit alla luce della riforma del terzo settore e degli orientamenti dell'ANAC"*.

Quindi, preliminarmente, come stabilito nello stesso **decreto**, si è proceduto ad:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, si è tenuto conto delle componenti maggiormente rilevanti del **sistema di controllo "preventivo" ideato da Confindustria**, quali:

- i. codice etico o di comportamento;

- ii. sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- iii. procedure manuali ed informatiche;
- iv. poteri autorizzativi e di firma;
- v. comunicazione al personale e sua formazione.

nonché **principi** su cui si deve basare il sistema di controllo, ossia:

- a. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b. principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c. documentazione dei controlli;
- d. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice di Condotta e delle procedure previste dal modello;
- e. il possesso da parte dell'Organismo di Vigilanza, di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione;
- f. previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- g. obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

1.4 Inquadramento giuridico

L'art. 1 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la normativa si applichi agli enti forniti di personalità giuridica nonché alle società ed alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Rimangono esclusi dal campo di applicazione di tale normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti e sindacati).

La Fondazione Ri.MED, dotata di personalità giuridica, non rientra in alcuna delle esenzioni previste dall'art. 1 co.3 D. Lgs. 231/2001 e, quindi, è ente rispetto al quale la normativa in questione trova applicazione.

Va sottolineato che la scelta, da parte dell'organo di amministrazione dell'ente, di dare attuazione alla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare una forma di corretta amministrazione dell'ente medesimo, come meglio indicato nel paragrafo delle "finalità" del modello, è una scelta in linea con quanto previsto dalla legge 190/2012 e dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione. Costituiscono, infatti, sezione specifica del MOG 231 "LE MISURE INTEGRATIVE di prevenzione della corruzione trasparenza e integrità".

2. Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Ri.MED

2.1 Finalità

L'adozione di tale Modello, come riferito in precedenza, è rimessa alla libera scelta dell'ente, in quanto l'impianto normativo ha inteso dunque configurare un onere in capo all'ente, non un obbligo di adozione del Modello.

La Fondazione Ri.MED ha inteso adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto 231/2001, non solo al fine di potere beneficiare dell'esimente prevista dal decreto, ma anche per :

- **dare concreta attuazione ai valori di legalità** ai quali si ispira nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ritenendo che il Modello costituisca una garanzia di tutti gli stakeholders, interni ed esterni essendo, la sua adozione, indicativa del fatto che Ri.MED condanna i comportamenti illeciti in quanto essi, oltre ad essere contrari alle disposizioni di legge, violano i principi morali a cui Ri.MED intende attenersi nell'esercizio delle proprie attività.
- **per migliorare il suo sistema di regole e procedure** (la sua Corporate Governance), limitando il rischio di commissione **dei reati anche ai sensi della Legge 190/2012;**
- **creare un valido deterrente**, nonché uno strumento di prevenzione alla commissione di reati.

Va rilevato altresì, a livello nazionale, che la P.A. non può stipulare contratti con i soggetti nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 o altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione compresi i provvedimenti interdittivi di cui all'articolo 36-bis, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006 n. 248».

Gli stessi enti locali hanno riprodotto il divieto, già valevole a livello statale, anche in proprie normative come la Regione Sicilia con il Decreto dirigenziale del 24 aprile 2007.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro il Legislatore richiede l'adozione ed efficace attuazione del Modello di cui al D. Lgs. 231/2001 (art. 30 D. Lgs. 81/2008, ove si elencano le caratteristiche del Modello, in relazione ai reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro), aggiungendo che l'obbligo di controllo gravante sul datore di lavoro delegante, nei confronti del soggetto delegato, si presume assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del Modello di verifica e controllo di cui all'art. 30 co. 4 (art. 16 co.3 D. Lgs. 81/2008).

Per le ragioni esposte, la Fondazione ha avviato tutte le attività finalizzate alla predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di controllo (preventivo ed ex post) integrato da quanto previsto dalla novella legislativa della L. 190/2012, in materia di prevenzione e repressione della

corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione a prescindere della riferibilità della norma alla Fondazione medesima.

2.2 Struttura ed elementi costitutivi

Il presente Modello è costituito:

- Da una **“Parte Generale”**, contenente la descrizione della struttura portante del Modello;
- da una **“Parte Speciale”** dedicata alle diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 ed alle relative misure procedurali e di controllo;
- **dalla sezione dedicata alle misure integrative al modello 2023-2025** dedicata a prevenire le fattispecie incriminatrici *“in aggiunta”* a quelle richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001, ed inclusiva di una specifica analisi delle aree a rischio.

Alla luce delle finalità sopra descritte, ed in conformità alle prescrizioni normativa e alle linee guida di Confindustria nonché del documento dell'ODCEC sopra richiamato, il presente MOG si compone dei seguenti elementi:

1. Mappatura delle aree a rischio (trattato nella *“parte generale”* per gli aspetti metodologici e nella *“parte speciale”* per la specifica individuazione nelle attività di Ri.MED);
2. Sistema organizzativo e autorizzativo – Principi di controllo (trattato nella *“parte generale”*);
3. Procedure operative volte a regolamentare le attività a rischio (trattate nella *“parte generale”* per gli aspetti metodologici e di principio e nella *“parte speciale”* per la specifica individuazione nelle attività di Ri.MED);
4. Sistema di gestione delle risorse finanziarie (*“parte generale”*);
5. Codice di etico e di comportamento (allegato nella *“parte generale”*);
6. Sistema disciplinare (allegato nella *“parte generale”*);
7. Tutela del Dipendente che effettua le segnalazioni di possibile illecito (*“parte generale”*);
8. Organismo di Vigilanza (trattato nella *“parte generale”*);
9. Sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (trattato e allegato nella *“parte generale”*);
10. Sistema di formazione, informazione e comunicazione del presente Modello (trattato nella *“parte generale”*);
11. Piano di miglioramento (allegato al presente documento) che illustra gli ulteriori processi a rischio individuate e le misura da implementare o potenziare.

2.3 Adozione e approvazione delle successive modifiche ed integrazione

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello e le successive modifiche ed integrazioni costituiscono prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

3. PARTE GENERALE

3.1 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'individuazione delle aree di rischio prevista dall'art. 6, co. 2, lett. a) D.Lgs. n. 231/01 ha comportato:

1. la valutazione preventiva di tutta le attività della Fondazione realizzata in base all'astratta configurabilità delle fattispecie di cui al Decreto, tenuto conto delle attuali dimensioni della Fondazione;
2. l'individuazione delle attività a rischio-reato, mediante la collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nell'espletamento delle funzioni;
3. considerate le dimensioni attuali dell'ente ed in assenza di un sistema di "controllo interno", l'identificazione dei principi e dei requisiti del sistema dei controlli;
5. la valutazione del "rischio 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento ed al suo peso e impatto;

3.2 Sistema organizzativo e autorizzativo

Il sistema di controllo "preventivo" ideato da Confindustria, come riferito, si basa sulla realizzazione di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato, nonché su un sistema autorizzativo basato sulla coerenza tra poteri autorizzati e di firma e responsabilità organizzative e gestionali, ammettendone comunque la delega a un soggetto diverso da quello originariamente titolare.

Detto impianto si baserebbe, altresì, su un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali, periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale. Conseguentemente, risulta opportuno allo scopo, garantire la documentabilità del sistema di deleghe, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

Per cui i criteri di verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo e autorizzativo deve essere effettuata sulla base dei seguenti criteri:

1. formalizzazione del sistema;
2. documentabilità del sistema di deleghe;
3. chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;

4. esistenza della contrapposizione di funzioni;
5. esistenza di protocolli e procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari).
6. Verifica periodica dell'aggiornamento delle procedure.

Con riferimento al primo e al secondo punto la Fondazione, con delibera del CdA , ha approvato l'organigramma ed il relativo funzionigramma ove risultano individuate in maniera organica aree funzioni e responsabili a cui vengono affidati specifiche funzioni e poteri richiamando, ove esistenti, le deleghe conferite in precedenza.

L'organigramma ed il funzionigramma costituiscono parte integrante del modello e vengono riportati rispettivamente come Allegato 1 e 2 del presente documento.

3.3 Procedure operative volte a regolamentare le attività a rischio e sistema di controlli

Il sistema di controllo "preventivo", volto appunto a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal decreto 231, come riferito, si basa sulla procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione.

Occorre comunque tenere presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono essere commessi anche una volta attuato il modello. Tuttavia in tal caso, trattandosi di reati dolosi/colposi, l'agente deve avere voluto la condotta e/o l'evento.

Ciò in quanto le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato, in caso di reati dolosi, o dovrà volere la sola condotta, in casi di reati colposi, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'ente.

Scopo pertanto del presente MOG è l'implementare un nuovo sistema dei controlli specifici incentrato sulle procedure operative che rispondano agli *standard di controllo* definiti anche nelle linee guida di Confindustria. Nella Parte speciale, pertanto, viene illustrato nello specifico il sistema ideato per Ri.MED basato:

- 1) **Sulle Procedure:** l'attività "sensibile" deve trovare regolamentazione a livello di modalità tecnico-operative in una o più procedure formalizzate.
- 2) **Sull'individuazione del Soggetto Responsabile:** chiara definizione del soggetto responsabile di ogni fase dell'attività.
- 3) **Sulla separazione dei ruoli:** deve esistere separazione di compiti e di ruoli tra chi autorizza chi esegue e chi controlla lo svolgimento dell'attività sensibile.
- 4) **Assenza di autonomia procedurale:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

- 5) **Sulla tracciabilità:** ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile e documentata.
- 6) **Sulla documentazione dei controlli:** il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti degli stessi.

I livelli¹ di presidio previsti per Ri.MED, tenuto conto dell'attuale dimensione della stessa sono:

- **un 1° livello di controllo**, che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi. È svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente.
- **un 2° livello di controllo**, svolto da strutture tecniche aziendali competenti in materia e indipendenti da quelle del 1° livello, nonché dal settore di lavoro sottoposto a verifica. Tale monitoraggio presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività del sistema, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali (Collegio sindacale e OdV).

Le attuali dimensioni non rendono necessario un controllo di **3° livello**, effettuato da un'apposita struttura interna di Internal Audit, che fornisce valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno. Ad ogni modo, al fine di garantire comunque un'efficacia e costante attuazione del modello, come si dirà in prosieguo, l'OdV verrà assistito nelle sue attività da un supporto tecnico operativo dedicato.

3.4 Sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente. Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione fraudolenta delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare del Modello.

Sulle attività sopra richiamate dovrà essere esercitato il controllo da parte di tutte le funzioni coinvolte nei processi di gestione delle risorse finanziarie, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi/funzioni di controllo di Ri.MED.

¹ Previsti da Conindustria a pag 36

3.5 Codice etico e di comportamento

Come già riferito in precedenza, un elemento essenziale **del sistema di controllo preventivo** è l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 inseriti in un codice etico o di comportamento.

Con l'approvazione del presente MOG si approva contestualmente il **Codice etico e di comportamento di Ri.MED** (allegato) che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice etico e di comportamento di Ri.MED è rivolto ad amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori e terzi che, per conto della Fondazione, entrino in contatto con la Pubblica Amministrazione e/o con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, sia in Italia che all'estero o, comunque, svolgano attività nell'interesse e/o a vantaggio della Fondazione.

Elaborato, anche sulla base dei contenuti minimi indicati dalle Linee guida di Confindustria, in relazione ai reati sia dolosi che colposi, i principi inseriti nel Codice etico (redatti sulla base anche della "carta dei valori d'impresa" elaborati dall'Istituto Europeo per il bilancio sociale) sono relativi, tra l'altro, a regole di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, a regole in merito agli illeciti societari e a regole da rispettare nello svolgimento delle varie operazioni ed attività della Fondazione.

3.6 Sistema disciplinare

Altro elemento essenziale del **sistema di controllo preventivo** è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per avvalersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Con l'approvazione del presente MOG si approva contestualmente il **Sistema Disciplinare di Ri.MED** (allegato) che mira ad attivare il meccanismo sanzionatorio previsto nello stesso, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio per il reato eventualmente commesso.

Il Sistema Disciplinare di Ri.MED, considerata la sua centralità nel sistema dei controlli preventivi, come testimonia la giurisprudenza in merito, è stato redatto sulla base delle linee guida di Confindustria.

3.7 Tutela del Dipendente che effettua le segnalazioni di possibile illecito (Whistleblowing)

Come previsto dal DDL 179/2017 Ri.MED, ha inserito all'interno del proprio Modello, una tutela per il dipendente che voglia segnalare situazioni di possibile reato. La Fondazione Ri.MED ha elaborato apposita procedura sulla base delle linee guida formulate da ANAC posta in allegato al presente documento e ne costituisce parte integrante.

3.8 Organismo di Vigilanza

3.8.1 Requisiti

L'articolo 6 del decreto 231 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "l'Organismo di vigilanza" o "l'OdV").

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità e l'organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

I **requisiti richiesti** all'Organismo di vigilanza dal decreto 231, come interpretato dalla giurisprudenza:

1. **Autonomia ed indipendenza.** Come anche precisato dalle Linee Guida, è necessario evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante. L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un rapporto al massimo vertice operativo della Fondazione. Ciò in quanto deve essere garantita *"l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal decreto 231, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza"*².
2. **Professionalità** . Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale. E', inoltre, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi nonché competenze di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida³.
3. **Continuità di azione.** La continuità del controllo è garantita, in Ri.MED, attraverso il supporto tecnico operativo che affianca l'ODV che è dedicato all'attività di vigilanza sul modello curandone la documentazione del controllo svolto.

3.8.2 Cause d'ineleggibilità e di decadenza

In attuazione di quanto esposto sopra, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono:

- coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 c.c., ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

² Linee Guida Confindustria pag. 57

³ Linee Guida Confindustria pag. 62

- coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato la pena della reclusione, anche con sentenza non irrevocabile, per la commissione di un delitto doloso, ovvero colposo commesso con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, o che abbiano subito una condanna da parte della Corte dei Conti;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri di amministrazione della Fondazione, i consiglieri esecutivi delle società da questa controllate e/o partecipate.

3.8.3 Nomina e durata

La nomina dell'OdV è di competenza del Consiglio di Amministrazione che in occasione dell'adozione del primo MOG, con apposita delibera, ha stabilito una composizione monocratica.

Infatti, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, primo comma, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 e in attuazione di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nonché nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, la Fondazione ha deciso di dotarsi, di un Organismo di Vigilanza monocratico coadiuvato da un supporto tecnico operativo specializzato.

La nomina quale OdV monocratico deve essere resa nota e da questi formalmente accettata. Il mandato avrà durata triennale al fine di garantire la continuità d'azione, rinominabile fino ad un massimo di altri 2 mandati.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV, si precisa che la revoca del mandato dovrà essere deliberata dal CdA e previamente comunicata al Collegio sindacale e potrà avvenire solo per i sotto elencati motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che vanifichino l'indipendenza e l'autonomia del membro dell'OdV;
- manifestarsi di una causa di ineleggibilità;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

3.8.4 Responsabilità, compiti e poteri

L'OdV avrà i seguenti compiti :

- **vigilare** sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati ed il Modello istituito;
- **segnalare** al CdA le violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
- **monitorare** il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello esaminandone l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti costituenti un reato presupposto o comunque contrari ai principi del Modello e del Codice di comportamento;
- **promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza** e della comprensione del Modello nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi in esso contenuti.

L'OdV non ha poteri impeditivi relativamente alla commissione dei reati presupposto, ma poteri di iniziativa e controllo volti a verificare l'idoneità ed efficace attuazione del Modello.

Per consentire all'OdV di svolgere i suddetti compiti (ai fini del D. Lgs. 231/2001 e – solo in via eventuale – ai fini della normativa in materia di anticorruzione) i poteri di iniziativa e di controllo che gli vengono conferiti, si estrinsecheranno nelle seguenti facoltà:

- avere accesso ed esaminare tutta la documentazione ritenuta rilevante o comunque utile per l'adempimento dei compiti affidati all'OdV;
- condurre ricognizioni dell'attività della Fondazione;
- coordinarsi con le altre funzioni interne, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per dare attuazione ai diversi obblighi contenuti nel Modello;
- aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV dai responsabili delle diverse funzioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

In generale, l'OdV potrà ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV dovrà dotarsi di un proprio **regolamento** di funzionamento. Fermo restando il dovere di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate dal CdA o da altra funzione interna alla Fondazione.

3.8.5 Supporto tecnico operativo

L'OdV e la Fondazione nell'espletamento delle attività di attuazione efficace del Modello e del controllo dello stesso vengono assistiti da un "supporto tecnico operativo" che ha la funzione di:

- Assistere in generale l'OdV nell'espletamento dei propri compiti di vigilanza e controllo attraverso l'attuazione di attività di supporto non decisionali (ad esempio raccolta delle informazioni necessarie a consentire all'OdV di far luce su specifiche tematiche rilevanti ai fini del Decreto 231);

- Assistere la Fondazione nell'organizzazione dell'attività di attuazione del Modello (ad esempio assistendo le funzioni competenti nella redazione di procedure o nell'esecuzione dei controlli commissionati dall'OdV o dall'organo dirigente fornendo le indicazioni specifiche della materia in oggetto), esercitando un ruolo di coordinamento tra l'organo dirigente e le funzioni competenti a dare effettiva attuazione alle azioni deliberate dal medesimo.
- Coordinare le iniziative formative in materia di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

3.8.6. Sistema di flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, 2° comma, lett. d del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel MOG di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'OdV sarà destinatario dei flussi informativi più specificamente individuati nella parte speciale, ma in ogni caso, dovrà essere informato:

- dei provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- delle attività ispettive svolte da organi pubblici;
- delle situazioni che presentino profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/2001;
- dei procedimenti disciplinari attivati per violazione del Modello;
- degli infortuni sul lavoro o delle denunce di malattia professionale.

All'OdV, inoltre, almeno, semestralmente, dovrà essere comunicato:

- il conferimento di nuove deleghe o procure o la modifica di quelle esistenti;
- l'adozione di nuove procedure o la modifica di quelle esistenti;
- l'adozione di nuove Logiche Organizzative e dell'organigramma;

I destinatari dei predetti obblighi di informazione sono individuati in allegato al presente documento.

Fatti salvi i flussi di informazioni previsti dal Modello di organizzazione, resta inteso che qualsiasi soggetto interno o comunque afferente alla Fondazione potrà far pervenire all'OdV le comunicazioni che riterrà opportune circa la violazione del Modello o la commissione di illeciti da cui potrebbe scaturire la responsabilità della Fondazione.

3.8.7. Reporting dell'OdV

Al fine di garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'OdV dovrà riportare al massimo vertice amministrativo e, quindi, al CdA o ad un suo delegato. Resta inteso che l'OdV potrà inoltrare le comunicazioni che riterrà opportune anche al Collegio sindacale. L'OdV è tenuto a provvedere tempestivamente a tutte le comunicazioni/relazioni di sua competenza, secondo quanto previsto nelle singole parti speciali.

L'OdV informerà il CdA:

- in merito all'attuazione del Modello, agli eventuali aspetti critici emersi, proponendo le eventuali modifiche/integrazioni ritenute di volta in volta opportune;
- il Collegio dei sindaci sui risultati delle attività svolte nell'esercizio delle proprie funzioni, redigendo apposita relazione scritta a cadenza annuale .

L'OdV sarà dotato di apposita casella di posta elettronica, utilizzata per la ricezione e l'inoltro di comunicazioni e segnalazioni. Tale indirizzo dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale.

3.8.8. Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello nonché i verbali e la documentazione dell'attività svolta, saranno conservati dall'Organismo di Vigilanza, per un periodo non inferiore ad anni cinque.

3.8.9. Obbligo di riservatezza

L'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'organismo si potrà avvalere, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni, astenendosi altresì, dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.Lgs. 231/01.

3.9 Sistema di formazione, informazione e comunicazione del presente Modello

La **formazione** e la **divulgazione** interna costituiscono strumenti indispensabile per un'efficace implementazione ed operatività del Modello .

La Fondazione provvederà a sviluppare il programma di formazione periodica, anche diversificandolo a seconda se rivolto ai dipendenti nella loro generalità, ai borsisti che operano in specifiche aree a rischio e ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Tale piano di formazione è finalizzato a garantire un adeguato livello di conoscenza e comprensione:

- dei precetti contenuti nel D. Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico;
- del Sistema disciplinare;
- delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- del sistema di reporting interno riguardante l'Organismo di Vigilanza.

I destinatari della formazione saranno tenuti a:

- partecipare ai corsi di formazione;

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando sue eventuali carenze. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa l'implementazione del Modello e le sue eventuali modifiche. La Fondazione, pertanto, assicurerà una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi contenuti nel Modello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

Il Modello sarà disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede della Fondazione, nell'intranet e sarà a disposizione di chiunque entri in contatto con la Fondazione stessa e ne faccia richiesta.

In particolare, obiettivo della Fondazione è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo presso i propri dipendenti, ma anche presso i soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione in forza di rapporti contrattuali.

L'obbligo d'informazione si intende esteso anche ai collaboratori della Fondazione non dipendenti e non dirigenti (ad es.: co.co.pro.) nonché a società, consulenti esterni. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole in cui verrà esplicitato l'impegno da parte del soggetto terzo all'osservanza di tutte le disposizioni contenute nel Codice etico e di comportamento ed in caso di violazione, il diritto della Fondazione alla risoluzione del contratto.

PARTE SPECIALE

Si rinvia all'apposito documento.

MISURE INTEGRATIVE DI PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA INTEGRITA' 2023-2025

Si rinvia all'apposito documento.

LISTA DEGLI ALLEGATI

All. 1 ORGANIGRAMMA

All. 2 FUNZIONIGRAMMA

All. 3 MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO DELLE PROCEDURE E DEI CONTROLLI

All. 4 PROCEDURE MOG 231 e L190

All. 5 CODICE DI ETICO

All. 6 SISTEMA DISCIPLINARE

All. 7 FLUSSO INFORMATIVO ORGANISMO DI VIGILANZA