

MOG

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

Parte Generale

Approvato dal CdA di Ri.MED in data 19/12/2019

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

INDICE

1. PREMESSA NORMATIVA.....	2
1.1. DESCRIZIONE DELLA NORMATIVA E PRASSI.....	2
1.2. LA REVISIONE DEL MOG.....	4
1.3. METODOLOGIA ADOTTATA.....	6
1.4. INQUADRAMENTO GIURIDICO.....	8
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI RI.MED.....	9
2.1. FINALITÀ.....	9
2.2. STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI.....	9
2.3. ADOZIONE E APPROVAZIONE DELLE SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONE.....	10
3. PARTE GENERALE.....	11
3.1. MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI.....	11
3.2. SISTEMA ORGANIZZATIVO E AUTORIZZATIVO.....	11
3.3. PROCEDURE OPERATIVE VOLTE A REGOLAMENTARE LE ATTIVITÀ A RISCHIO E SISTEMA DI CONTROLLI.....	12
3.4. SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	13
3.5. CODICE ETICO.....	13
3.6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	13
3.7. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LE SEGNALAZIONI DI POSSIBILE ILLECITO (WHISTLEBLOWING).....	14
3.8. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
3.6.1 Requisiti.....	15
3.6.2 Cause d'ineleggibilità e di decadenza.....	16
3.6.3 Nomina e durata.....	16
3.6.4 Responsabilità, compiti e poteri.....	17
3.6.5 Supporto tecnico operativo.....	18
3.6.6 Sistema di flussi informativi verso l'OdV e segnalazioni ufficiose.....	18
3.6.7 Reporting dell'OdV.....	19
3.6.8 Conservazione delle informazioni.....	19
3.6.9 Obbligo di riservatezza.....	19
3.9. SISTEMA DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL PRESENTE MODELLO.....	19
PARTE SPECIALE.....	21
PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA INTEGRITA' 2020-2022.....	21
ALLEGATI.....	21
All.1 Organigramma.....	21
All.2 Funzionigramma.....	21
All.3 Mappatura delle aree a rischio delle procedure e dei controlli.....	21
All.4 Lista procedure 231.....	21
All. 5 Codice di etico.....	21
All. 6 Sistema disciplinare.....	21
All. 7 Flusso informativo Organismo di Vigilanza.....	21
All. 8 Piano di miglioramento 2020 - 2022.....	21

1. PREMESSA NORMATIVA

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. 231/201).

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)

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.

La revisione del MOG

Il presente documento costituisce la prima Revisione del MOG approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ri.MED il 21.12.2016. L'oggetto della revisione riguarda:

- la trattazione delle fattispecie di reato introdotte dalle nuove disposizioni legislative;
 - le modifiche apportate all'Organigramma Nominativo dell'Organizzazione;
 - la verifica e l'integrazione delle procedure aziendali esistenti.
- In particolare, nel corso del 2018 sono state apportate modifiche a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.lgs 21/2018 (pubblicato in G.U. in data 22/03/2018 e in vigore dal 06/04/2018) che ha portato alla variazione dell'elenco dei cosiddetti "reati- presupposto", cioè dei reati atti a far scattare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. In particolare, sono state apportate le seguenti modifiche:
- Il decreto abroga l'art 3 della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (che era stato introdotto dall'art. 25-terdecies del d.lg. 231/2001 nel corso del 2017) e ne sposta il testo nell'art 604-bis c.p. (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa).
 - Il decreto abroga l'art 260 del Codice Ambiente (richiamato dall'art 25-undecies del d.lg. 231) e ne sposta il testo nell'art 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti): con questo decreto il legislatore ha di fatto solamente traslato l'articolo 260 del Testo Unico Ambientale nel nuovo art. 452-quaterdecies del codice penale (art. 3 del nuovo decreto). Questo significa che il reato di attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti, la cui fattispecie rimane, di fatto, sempre la stessa, non sarà più punito ai sensi dell'art. 260 del TUA, bensì ai sensi dell'art. 452-quaterdecies del codice penale.
 - Il decreto aggiunge due commi all'art 601 c.p., che è reato-presupposto 231. Trattasi di norme rivolte al comandante e all'equipaggio di una nave e pertanto non rilevanti per la fondazione.

- Il presente modello ha tenuto conto delle ulteriori modifiche avvenute dopo la prima approvazione ed in particolare:
- In data 27 luglio 2016 entra in vigore il D.lgs n.125/2016 - Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla **protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione** e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GA. Le modifiche apportate riguardano gli articoli del Codice Penale relativi ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo Il Decreto: ha aggiunto gli ultimi due commi all'art. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate), estendendo la responsabilità penale al caso di indebita fabbricazione di quantitativi di monete in eccesso, da parte di chi sia autorizzato alla produzione delle medesime ma abusi degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità ed ha modificato il testo dell'art. 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata), inserendo espressamente i dati nel novero degli strumenti destinati alla falsificazione. Viene anche precisato che il reato sussiste anche nel momento in cui tali strumenti non abbiano nella falsificazione la propria destinazione esclusiva.
- La Legge 29 ottobre 2016, n. 199, entrata in vigore il 4.11.2016, ha modificato il testo dell'art. 603-bis c.p. concernente il reato di **"Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"** introdotto per la prima volta con il D.L. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. 148/2011. Rispetto alla normativa in vigore sino a quella data, l'intervento del legislatore è stato indirizzato a punire la condotta di chi svolgesse "un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori". La fattispecie rispetto al precedente testo di legge risulta ampliata, andando a colpire non solo l'attività di reclutamento della forza lavoro ma chi di quella forza lavoro se ne avvantaggia in quanto "utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione svolta di chi recluta, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno". Per quanto attinente il D.l.gs 231/2001 l'art. 6 della L. 199/2016, introduce il reato di cui all'art. 603-bis c.p. **in seno all'art. 25-quinquies**, co. 1, lett. a) D.Lgs. 231/01, prevedendo per l'ente le seguenti sanzioni: a) sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote; b) sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2 D.Lgs. 231/01, senza esclusioni, per una durata non inferiore ad un anno; c) interdizione definitiva dall'attività, se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato.
- È stata pubblicata il 20 novembre del 2017, la Legge Europea numero 117/2017 che, con lo scopo di adeguare il nostro ordinamento a quello comunitario, introduce, tra l'altro, nuovi reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti. I reati previsti sono quelli contemplati dall'art. 3, comma 3-bis della legge 13 ottobre 1975, n. 654, che prevede che "si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232". Come già detto, tale reato ha subito ulteriori modifiche nel corso del 2018. Quindi, l'elenco dei reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001 è stato ampliato con l'inserimento **dell'art. 25-terdecies** titolato **"Razzismo e xenofobia"**, che prevede:

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 604-bis del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21), si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.
 2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.
- In data 14 aprile 2017 entra in vigore il D.lgs n.38/2017 che all'articolo 6 inserisce tra i reati presupposti l'articolo 2635 bis del codice civile (*Istigazione alla corruzione tra privati*) **in particolare la lettera s -bis del articolo 25-ter, comma 1**, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è modificato nel seguente modo per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.
 - Il Dlgs 161 del 2017 introduce all'art. 30, co. 4 l'introduzione di nuovi delitti previsti all'art. 12 del D.lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito **ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, all'interno dell'art. 25 duodecies** del D.lgs. 231/01 con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive.

Inoltre con l'approvazione del DDL Whistleblowing, il Modello affinché sia esimente deve essere corredato di un **sistema di whistleblowing**. Infatti il DDL ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, prevedendo che i MOG dovranno avere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Il sistema di whistleblowing era già presente nel modello come misura integrativa in materia di prevenzione della corruzione

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"*.

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.

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. Costituisce, infatti, sezione specifica del MOG 231 *"il Piano triennale di prevenzione della corruzione trasparenza e integrità"* (PTPCTI).

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI Ri.MED

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 soggetti 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.

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 presenti nel PTPCTI 2020-2022** 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 (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.

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.

2. PARTE GENERALE

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;
4. la valutazione del "rischio 231", in base al reato, alla probabilità di accadimento ed al suo peso e impatto;

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.

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

¹ Previsti da Confindustria a pag 36

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 proseguo, l'OdV verrà assistito nelle sue attività da un supporto tecnico operativo dedicato.

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 procedimentalizzazione 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.

Codice Etico

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 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 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.

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.

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 chi voglia segnalare situazioni di possibile reato. Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro può contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza o inviare la segnalazione alla casella di posta elettronica o anche in forma cartacea anonima attraverso gli strumenti indicati nelle misure integrative al modello inserite nel Piano Triennale della Corruzione e Trasparenza.

Fermo restando le necessarie garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato, le segnalazioni verranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante. Al denunciante sono inoltre garantite le forme di tutela della propria privacy previste dalla normativa. Infatti, l'identità dei dipendenti e collaboratori che segnalano episodi di Illegittimità non viene resa nota, fatti salvi 1 casi in cui ciò è espressamente previsto dalla normativa. Gli spostamenti ad altre attività di tali dipendenti deve essere adeguatamente motivata e si deve dare dimostrazione che essa non è connessa, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. I dipendenti che segnalano episodi di illegittimità devono essere tutelati dalla Fondazione rispetto ad ogni forma di mobbing aziendale. Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazioni. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Fondazione, solo se lo stesso voglia indicare le proprie generalità;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno portato in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste nel Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata all'O.d.V.. La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente della Fondazione deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'Organismo di Vigilanza.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito al Consiglio di Amministrazione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza ed in caso di mancati provvedimenti può prevedere l'ipotesi di coinvolgere le autorità competenti.

Organismo di Vigilanza

3.6.1 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 riporto 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 Linee Guida Confindustria pag. 57

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.

3.6.2 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;
- 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.

3.6.3 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 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:

³ Linee Guida Confindustria pag. 62

- 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.

3.6.4 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.

3.6.5 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.

3.6.6 Sistema di flussi informativi verso l'OdV e segnalazioni ufficiose

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.

Le segnalazioni ufficiose anonime verranno attentamente valutate dall'OdV e (nel caso in cui esse abbiano ad oggetto fenomeni corruttivi) dall'RPCTI. Non può essere rivelata l'identità del dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. In riferimento alle segnalazioni pervenute, l'O.d.V. valuterà le azioni da intraprendere, anche tramite contraddittorio (pur nel rispetto della già ricordata riservatezza) esplicitando per iscritto le proprie decisioni

3.6.7 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.

3.6.8 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.

3.6.9 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.

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 dipendenti, 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.

Tale obbligo di formazione ed 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 ed in caso di violazione, il diritto della Fondazione alla risoluzione del contratto.

PARTE SPECIALE

Si rinvia all'apposito documento.

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA INTEGRITA' 2020-2022

Si rinvia all'apposito documento.

ALLEGATI

All.1 Organigramma

All.2 Funzionigramma

All.3 Mappatura delle aree a rischio delle procedure e dei controlli

All.4 Lista procedure 231

All. 5 Codice di etico

All. 6 Sistema disciplinare

All. 7 Flusso informativo Organismo di Vigilanza

All. 8 Piano di miglioramento 2020 - 2022