



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Versione approvata al C.d.A. del 13 febbraio 2017

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	8
1.1 Introduzione.....	8
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza	9
1.3 Fattispecie di reato	9
1.4 Apparato sanzionatorio.....	12
1.5 Tentativo.....	14
1.6 Reati commessi all'estero	14
1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	15
1.8 Linee guida per la predisposizione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	17
2. DESCRIZIONE DELL'ENTE	18
2.1 Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus	18
2.2 Mission della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus	18
2.3 Organizzazione e realtà operativa della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus	19
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	20
3.1 Premessa	20
3.2 Il Progetto di Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus per l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001	21
3.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus	21
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23

4.1 L'Organismo di Vigilanza della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus	23
4.2 Requisiti soggettivi dei componenti	25
4.3 Nomina	26
4.4 Decadenza e revoca della carica.....	26
4.5 Durata in carica.....	27
4.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.7 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	29
4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni	31
4.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	31
5. SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1 Premessa	32
5.1 Misure nei confronti dei dipendenti.....	32
5.2 Misure nei confronti dei dirigenti.....	35
5.3 Misure nei confronti degli Amministratori	36
5.4 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi	36
6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	37
7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	38
7.1 Adozione, aggiornamento ed adeguamento del Modello.....	38
PARTE SPECIALE N. 1 “REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA P.A.”	
PARTE SPECIALE N. 2 “REATI SOCIETARI”	
PARTE SPECIALE N. 3 “RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO”	
PARTE SPECIALE N. 4 “TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO”	

PARTE SPECIALE N. 5 “REATI AMBIENTALI”

PARTE SPECIALE N. 6 “REATI INFORMATICI”

DEFINIZIONI

- **“Ente” o “Fondazione”**: Fondazione Residenza Sanitaria Assistenziale “San Giuseppe Moscati Onlus”;
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus. Nello specifico si fa riferimento al Contratto Collettivo *UNEBA*;
- **“Fornitori”**: soggetti terzi che, nell’ambito di un rapporto contrattuale stipulato con Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus, forniscono beni o servizi;
- **“D. Lgs. 231/01” o “Decreto”**: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **“R.S.A.”**: Residenze Sanitarie Assistenziali, cioè strutture residenziali destinate ad accogliere persone anziane parzialmente o totalmente non autosufficienti;
- **“Destinatari”**: tutti i soggetti tenuti all’osservanza dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello, in particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Fondazione (i componenti degli organi di governo dell’ente, l’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni);
- **“Consiglio di Amministrazione”**: l’organo dirigente della Fondazione (di seguito anche “CdA”);
- **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 ed adottato dalla Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus;
- **“Codice Etico”**: il documento ufficiale che evidenzia i principi di comportamento ai quali si deve ispirare ogni soggetto operante per conto della Fondazione;
- **“Carta dei Servizi”**: documento all’interno del quale trovano descrizione i servizi offerti dalla Fondazione e le modalità organizzative di erogazione delle prestazioni;
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’Organismo della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi dell’art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001;

- **"P.A."**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio (a titolo esemplificativo: il Comune di Milano; la Provincia di Milano; la Regione Lombardia; l'INPS; i Vigili del Fuoco; le forze di ordine pubblico e l'autorità giudiziaria);
- **"A.T.S"**: Azienda di Tutela della Salute, ente pubblico strumentale della Regione, al quale compete l'organizzazione finanziaria e gestionale delle prestazioni sanitarie;
- **"D.G.R."**: si fa riferimento alle delibere della giunta della regione Lombardia del 30 maggio 2012 n. IX/3540 e del 25 luglio 2012 n. IX/3819 e successive modifiche del 20 dicembre 2013 n. X/1185 e del 31 ottobre 2014 n. X/2569. La prima delibera regola le modalità di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo con riferimento ai requisiti previsti per la sottoscrizione del contratto da parte delle strutture accreditate di diritto privato e relativa adozione del modello di organizzazione, Gestione e Controllo e nomina dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.Lgs. n. 231/2001; la seconda, invece, le determinazioni in ordine ai requisiti previsti per la sottoscrizione del contratto da parte delle strutture accreditate di diritto privato;
- **"Linee Guida Regione Lombardia"**: le linee guida elaborate dalla Regione Lombardia con Decreto del Direttore Generale per la Sanità n. 22361/04 e D.G.R. VIII/1375 del 14 dicembre 2005 per l'adozione del Codice Etico e dei Modelli di Organizzazione e Controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere;
- **"Attività Sensibili"**: attività della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **"Reati"**: i reati che comportano la responsabilità amministrativa della Fondazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (anche eventualmente integrato in futuro);

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000¹, è stata dettata la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*, la quale trova applicazione nei confronti degli enti dotati di personalità giuridica nonché delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, gli enti possono essere considerati responsabili in relazione ad alcuni reati consumati o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da parte di esponenti dei vertici aziendali (cd. *“soggetti in posizione apicale”* o, più semplicemente, *“soggetti apicali”*) e dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza (art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001)².

La responsabilità amministrativa dell'ente si configura come autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Di conseguenza, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità in oggetto sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato, non è imputabile o il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia (es. per prescrizione, per morte del reo prima della condanna).

Si ha, quindi, un ampliamento di responsabilità, allo scopo principale di coinvolgere nella repressione di determinati reati il patrimonio degli enti e, altresì, gli interessi economici dei soci che, prima dell'introduzione del decreto in oggetto, non subivano alcuna conseguenza diretta dalla realizzazione dei reati commessi da amministratori e/o dipendenti dell'ente, nell'interesse e a vantaggio di quest'ultimo.

Il D.Lgs. n. 231/2001 riforma l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono adesso applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva relativamente ai reati ascritti a soggetti legati funzionalmente agli enti stessi, ai sensi dell'art. 5 del decreto.

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001; la Legge 300/2000 è pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 250 del 25 ottobre 2000.

² Art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/2001 – Responsabilità dell'ente: *“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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 esercito, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa se lo stesso ha adottato, tra l'altro e prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Per l'adozione di tali modelli, trovano applicazione i codici di comportamento (linee guida) elaborati da associazioni rappresentative dell'ente, tra i quali *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex D.Lgs. 231/2001"* emanate il 7 marzo 2002, aggiornate da ultimo nel marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia. Per le realtà socio – sanitarie trovano applicazione, altresì, per quanto possibile, le Linee guida della Regione Lombardia per l'adozione del codice etico e dei modelli di organizzazione e controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere, adottate nel 2005.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa se il reato è stato commesso dall'autore nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza

Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi (o tentati), nel suo interesse o a suo vantaggio, 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 dell'ente stesso" (art. 5, comma 1, lett. a) D.Lgs. n. 231/2001); e/o
- Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che si trovano in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001.

1.3 Fattispecie di reato

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono soltanto quelli tassativamente richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 (**Allegato 1**, cui si rimanda integralmente per l'esplicazione sintetica delle fattispecie di reato) o da specifiche previsioni normative che facciano rinvio al Decreto in esame, come nel

³ Art. 5, comma 2 del D.Lgs. 231/2001 – Responsabilità dell'ente: *"L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

caso dell'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006, relativa ai reati di natura transnazionale.

Le fattispecie di reato possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la **Pubblica Amministrazione**, ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001, ossia "indebita percezione di erogazione, 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", nonché "concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"⁴;
- delitti in materia **informatica** ex art. 24-bis: "delitti informatici e trattamento illecito dei dati", i quali sono stati introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48 del 18 marzo 2008;
- delitti **associativi** ex art. 24-ter: "delitti di criminalità organizzata", introdotti dall'art. 2 della Legge 94 del 15 luglio 2009; in tema di associazione per delinquere ex art. 416 c.p., non rileva il reato – fine dell'associazione che, di conseguenza, può essere escluso dal novero delle fattispecie incriminatrici indicate nel presente paragrafo;
- delitti **contro la fede pubblica** ex art. 25-bis: "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento"⁵;
- delitti **contro l'industria ed il commercio** ex art. 25-bis.1, introdotti dall'art. 17, comma 7, lett. b), della Legge n. 99 del 23 luglio 2009;
- **reati societari** ex art. 25-ter, tra cui: delitto di false comunicazioni sociali, di impedito controllo, di formazione fittizia del capitale, di illecita influenza dell'assemblea, di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e di corruzione tra privati;
- delitti con **finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** ex art. 25-quater, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 ed integrati dalla L. 28 luglio 2016, n. 153;

⁴ La rubrica è stata modificata dall'articolo 1, comma 77, lettera a), numero 1), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

⁵ La rubrica è stata modificata dall'art. 17, comma 7, lett. a), n. 4) della Legge n. 99 del 23 luglio 2009, la quale ha aggiunto i reati di cui alla lette. f-bis).

- delitti **contro la vita e l'incolumità individuale** ex art. 25-*quater*.1: "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili", introdotto dall'art. 3 della Legge n. 7 del 9 gennaio 2006;
- delitti **contro la personalità individuale** ex art. 25-*quinquies*, ossia: riduzione in schiavitù o in servitù, prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile; tali delitti sono stati introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, successivamente modificato dall'art. 10 della Legge n. 38 del 6 febbraio 2006 e, da ultimo, dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199, che ha introdotto la nuova fattispecie di reato del c.d. caporalato;
- reati relativi agli **abusi di mercato** ex art. 25-*sexies*, i quali consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato; le fattispecie sono state introdotte dall'art. 9 della Legge n. 62 del 18 aprile 2005;
- delitti in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** ex art. 25-*septies*: "Omicidio colposo o lesione gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 e, successivamente, sostituiti dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- reati di **ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, ex art. 25-*octies*, introdotto dall'art. 63 della Legge n. 231 del 21 novembre 2007 e novellato dall'art. 3, comma 3 della Legge n. 186 del 15 dicembre 2014;
- delitti in materia di **violazione del diritto d'autore**, ex art. 25-*nonies*, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. c) della Legge n. 99 del 23 luglio 2009;
- delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, ex art. 25-*decies*, introdotto dall'art. 4 della Legge n. 116 del 3 agosto 2009, come sostituito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011;
- **reati ambientali**, ex art. 25-*undecies*, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 121 del 7 luglio 2011 e novellato dall'art. 1 della Legge n. 68 del 22 maggio 2015;
- delitto di **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, ex art. 25-*duodecies* e inserito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE;

- **reati transnazionali**⁶, ai sensi dell'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (reati "associativi" e reati giudiziari), tra cui: associazione per delinquere semplice, associazione per delinquere di stampo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope;

E' inoltre previsto, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001 il reato che punisce l'ente in caso di violazione da parte di quest'ultimo degli obblighi e dei divieti relativi ad eventuali sanzioni o misure cautelari interdittive ad esso applicate.

1.4 Apparato sanzionatorio

In caso di commissione (o tentata commissione) dei reati indicati nel paragrafo precedente, l'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede a carico dell'ente le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in qualità di misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, *ex art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*), ossia:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

⁶ Secondo l'art. 3 della Legge n. 146/2006 - "Definizione di reato transnazionale: *Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.*"

- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Il giudice penale determina la sanzione pecuniaria attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Al fine della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività posta in essere dallo stesso per eliminare o ridurre le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive trovano applicazione solo in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste e sempre che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha ricavato dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) nel caso di illeciti reiterati.

In caso di sanzione interdittiva, il giudice ne determina il tipo e la durata considerando l'idoneità della singole sanzioni a prevenire reati del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente, ai sensi dell'art. 14, comma 1 e comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni interdittive dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni e servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva⁷. Inoltre, è possibile la

⁷ Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 231/2001: “1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni e servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17”.

prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva) da parte di un commissario nominato dal giudice, ai sensi e alle condizioni previste dall'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

1.5 Tentativo

Nel caso in cui la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 sia solo tentata e non consumata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

L'irrogazione delle sanzioni da parte del giudice è esclusa nelle ipotesi in cui l'ente, volontariamente, impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001. In tal caso, l'esclusione dell'applicazione delle sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in nome e per conto dello stesso.

1.6 Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001⁸, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero e previsti dal Decreto. A tal proposito, come sottolineato nella Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001, è stata ravvisata la necessità di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica che si verifica frequentemente, allo scopo principale di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente in relazione ai reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, come previsto dall'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente nei casi e alle condizioni stabilite dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede

⁸ Secondo l'art. 4. del D.Lgs. 231/2001: "1. Nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se tale richiesta viene formulata anche nei confronti dell'ente) e, in ossequio al principio di legalità *ex art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001*, solo in caso di reati per i quali la responsabilità dell'ente sia prevista da una disposizione normativa *ad hoc*;

- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui il fatto è stato commesso, sussistendo casi e condizioni previste dai suddetti articoli del codice penale.

1.7 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da un **soggetto in posizione apicale**, l'ente non risponde se prova, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, che:

l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello commesso;

- a) è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- b) i soggetti hanno commesso il reato con elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e di gestione;
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, una presunzione di responsabilità in capo all'ente che deriva dal fatto che tali soggetti esprimono la politica e, conseguentemente, la volontà dell'ente stesso. Tuttavia, tale presunzione può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale e a provare la sussistenza dei suindicati requisiti, tra loro concorrenti, e il fatto che la commissione del reato non è derivata da una propria "colpa organizzativa"⁹.

⁹ La relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 si esprime in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni

Nel caso, invece, di un reato commesso da **soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza**, l'ente può essere considerato responsabile se la commissione di tale reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente stesso è tenuto¹⁰.

In entrambi i casi, l'ente non è responsabile per violazione degli obblighi di direzione o vigilanza se, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, vi sarà un'interversione dell'onere della prova; pertanto, l'accusa dovrà provare che l'ente non ha adottato e/o efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 231/2001, il contenuto dei modelli di organizzazione, gestione e controllo deve essere delineato in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati. In particolare tali modelli devono:

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

alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'art. 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da colpa di organizzazione". Ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso dal vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

¹⁰ Secondo l'art. 7 del D.Lgs. n. 231/2001 – Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – *"Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".*

L'art. 7, comma 4 del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, altresì, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del modello organizzativo quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8 Linee guida per la predisposizione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Come previsto dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001, *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

A tal proposito, Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”*, emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008 e da ultimo aggiornate il 23 luglio 2014, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i cd. Protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tali linee guida sono state ritenute applicabili alla Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus, in particolare laddove fanno riferimento alle realtà di piccole dimensioni.

Trovano altresì applicazione per la realtà della Fondazione le *“Linee guida regionali per l'adozione del Codice Etico e dei Modelli di organizzazione e controllo delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere”* adottate dalla Regione Lombardia nel 2005.

In particolare, tali Linee guida suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono, per la redazione del Modello, le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

- adozione di alcuni strumenti tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

2. DESCRIZIONE DELL'ENTE

2.1 Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus

La Fondazione San Giuseppe Moscati (di seguito anche "Fondazione" o "Ente") è una Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA) costituita nel 1989 che ha sede in Via Orti 27 a Milano.

La Fondazione nel 1998 ha assunto la qualifica di ONLUS (Organizzazione non lucrativa di utilità sociale) ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 10 e ss del D.lgs. 460/1997 operando senza scopo di lucro.

L'attività principale della Fondazione consiste nell'accoglienza ed assistenza ad anziani parzialmente o/e totalmente non autosufficienti, bisognosi di cure sanitarie continuative non altrimenti assistibili al proprio domicilio.

Attualmente la RSA può accogliere fino a 78 persone anziane, di sesso maschile e femminile, non autosufficienti.

La RSA è in possesso dell'autorizzazione definitiva rilasciata dall'ATS di Milano ed è accreditata dalla Regione Lombardia.

Nel 2003 è stato aperto il Centro Diurno Integrato (CDI) che risponde a bisogni sociosanitari non sempre gestibili a domicilio di persone anziane, con alto rischio di perdita di autonomia. Il CDI della Fondazione può ospitare fino a 15 persone al giorno ed è accreditato con la Regione Lombardia.

Dal 2015 è inoltre attiva una convenzione con l'ATS di Milano per la gestione dell'assistenza domiciliare integrata (A.D.I.).

2.2 Mission della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus

La Fondazione ha come obiettivo non solo la custodia dell'ospite, ma anche la sua protezione, la sicurezza, le cure, la *caring*, il potenziamento della relazionalità e della

socializzazione, la riabilitazione e il mantenimento delle capacità fisiche, l'aiuto nei momenti di crisi, l'accompagnamento alla morte e il sostegno ai familiari.

La Fondazione, al fine di dare attuazione alla politica adottata e, altresì, di perseguire il fine istituzionale di tutela e promozione della salute dei suoi ospiti, si impegna ad erogare prestazioni mediche, infermieristiche e riabilitative idonee a gestire situazioni cliniche ed assistenziali complesse e, inoltre, a porre in essere processi socio – sanitari appropriati e di alta qualità. Oltre ad offrire all'ospite un'assistenza efficace dal punto di vista tecnico – sanitario, la Fondazione ha come obiettivo quello di instaurare un clima sereno e umano, idoneo a rispondere adeguatamente ai bisogni di base dell'ospite.

La Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus focalizza la propria attenzione sui principi sanciti dalla “Carta dei diritti della persona anziana” la quale si basa sulla considerazione dell'ospite non solo come destinatario dell'assistenza socio – sanitaria ma, altresì, come soggetto titolare del diritto al rispetto delle proprie abitudini, della propria cultura nonché del proprio ambiente sociale e familiare.

Per il raggiungimento dei suoi scopi la Fondazione può svolgere qualsiasi attività di natura commerciale che sia connessa, complementare o, comunque, strumentale ai servizi offerti, tra cui, a titolo esemplificativo:

- a) assunzione di mutui a breve, medio o lungo termine;
- b) stipulazione, in qualità di utilizzatore, di contratti di locazione finanziaria, anche relativa a beni immobili;
- c) stipula di speciali convenzioni di qualsiasi genere con enti pubblici e privati.

2.3 Organizzazione e realtà operativa della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche, “CdA”) composto da nove consiglieri nominati dall'Assemblea dei Fondatori, ossia i soggetti, persone o enti, che hanno partecipato alla costituzione della Fondazione nonché i soggetti che, anche successivamente all'atto costitutivo, sono stato riconosciuti tali e cooptati quali Fondatori in essere.

OMISSIS

L'organigramma della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus è parte integrante del presente Modello Organizzativo nella sua versione di volta in volta aggiornata (**Allegato 2**).

In caso di modifica dell'organigramma, il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare se le modifiche intervenute siano rilevanti al punto da determinare l'opportunità di aggiornare il Modello stesso.

La Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus, nello svolgimento della propria attività socio – sanitaria ed assistenziale, si avvale dell'ausilio di risorse esterne, in particolare medici specialisti, che sulla base delle competenze e conoscenze tecniche forniscono assistenza medico – sanitaria agli ospiti dell'Ente.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione e il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, oltre a rappresentare un presidio volto alla prevenzione di condotte illecite costituisce, se efficacemente attuato, uno strumento idoneo ad esimere l'Ente da responsabilità amministrativa.

La predisposizione di un modello organizzativo ha assunto, nel sistema sanitario lombardo, profili di obbligatorietà in forza delle D.G.R. n. 3540/2012, n. 1185/2013 e 2569/2014 le quali hanno previsto che, ai fini dell'accreditamento da parte dell'A.T.S., tutte le strutture di diritto privato che erogano un servizio sanitario debbano dotarsi di un modello organizzativo.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività svolta dalla Fondazione, congiuntamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Fondazione, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di tutti coloro che quotidianamente operano in favore e/o per conto della Fondazione in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

3.2 Il Progetto di Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus per l'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

La Fondazione, anche nel rispetto dello spirito della normativa sulla responsabilità degli enti, ha avviato un progetto interno (di seguito anche "il Progetto") finalizzato all'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione già precedentemente adottato. A tal fine, sono state svolte attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette all'aggiornamento del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, coerentemente con le prescrizioni del Decreto.

OMISSIS

3.3 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

Alla luce delle considerazioni che precedono, Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus ha predisposto un modello che tiene conto delle proprie peculiarità, in coerenza con il proprio sistema di *governance* in modo da valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, sebbene obbligatoriamente prevista dalla normativa regionale in forza delle Delibere sopra richiamate, è stata ritenuta dalla Fondazione utile al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Fondazione di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell'Ente, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Fondazione, richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della stessa, di tenere condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione dell'attività;
- determinare nel potenziale autore del reato la piena consapevolezza di commettere un illecito condannato e contrario agli interessi della Fondazione anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Fondazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Fondazione;
- definizione dei criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- predisposizione di un Codice Etico.

Il Modello contiene:

I. nella parte generale, una descrizione:

- del quadro normativo di riferimento;
- della realtà, del sistema di *governance* e dell'assetto organizzativo dell'Ente;
- della metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;

- delle modalità di individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- della funzione del sistema disciplinare e del relativo apparato sanzionatorio;
- del piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

II. sei parti speciali corrispondenti alle tipologie di reato cui risulta esposta la Fondazione e contenenti la descrizione delle attività ritenute sensibili e dei relativi standard di controllo.

Il Codice Etico (**Allegato 3**) che enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura dell'Ente e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Fondazione sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello.

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Fondazione i seguenti documenti interni:

- sistema di procure vigenti;
- le procedure e le regole del sistema di gestione aziendale, le regole operative e l'intera documentazione adottata dalla Fondazione per la conduzione delle attività di *business* ed il controllo dei processi aziendali;
- Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle Funzioni interne competenti.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza della Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti indicati all'art. 5 del Decreto, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare continuativamente sull'attuazione e l'osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Fondazione.

L'affidamento di suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, "OdV"), individuati dalle Linee Guida di Confindustria e della regione Lombardia, nonché richiesti dalle D.G.R. n. 3540/2012, n. 1185/2013 e 2569/2014, sono:

- **Autonomia ed Indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza si inserisce "*come unità di staff in massima posizione gerarchica con riporto diretto al massimo vertice dell'ente*" ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale.
- **Professionalità:** i membri dell'OdV devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.
- **Continuità di azione:** la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla Fondazione ai sensi D. Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza al disposto dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 e alla luce delle indicazioni previste dalle Linee Guida, Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale formato da tre componenti i quali collegialmente garantiscono il rispetto dei requisiti richiesti.

Indipendenza ed autonomia di azione dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal fatto che l'OdV non riporta gerarchicamente ad alcuna Funzione della Fondazione ed è collocato in posizione di *staff* rispetto al Consiglio di Amministrazione.

4.2 Requisiti soggettivi dei componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedono i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari *etc.*

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'OdV: *i)* i soggetti che svolgano attività aziendali di carattere gestionale ed operativo e che costituiscono oggetto dell'attività di controllo; *ii)* coloro che siano legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita o che ne possano compromettere l'indipendenza; *iii)* il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con gli Amministratori e con i Sindaci della Fondazione; *iv)* tutti coloro che direttamente e/o indirettamente versino in conflitto con gli interessi della Fondazione.

Inoltre, la carica di membro dell'OdV non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Fondazione nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica nel caso in cui sia stata ipotizzata una loro responsabilità.

4.3 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il CdA assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D. Lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica in tema di campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'OdV di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dalla Fondazione.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

4.4 Decadenza e revoca della carica

Il verificarsi - in data successiva all'intervenuta nomina - di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'OdV senza giustificato motivo;
- colposo inadempimento ai compiti delegati dall'OdV stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa al Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 4.9; l'omessa segnalazione al CdA di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Fondazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.5 Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se, nel corso della carica, un componente dell'OdV cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'OdV o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'OdV è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componenti.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

4.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Fondazione, posto però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le proprie modalità operative.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica:

- il funzionamento del Modello e l'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello della Fondazione di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'Ente o a novità normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può disporre di atti ispettivi e di controllo, di accesso ad atti della Fondazione, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per garantire una vigilanza quanto più efficace possibile sul funzionamento e il rispetto del Modello, rientrano fra i compiti dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001, informandone il CdA;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nell'Ente;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni dell'Ente per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

4.7 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- *e-mail*: [odv@fondazionemoscati.it];
- lettera raccomandata indirizzata a: OdV c/o Fondazione San Giuseppe Moscati, Via Orti 27- 20122 Milano

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D. Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutti i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e propone al CdA gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Fondazione o alla variazione delle aree di attività;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D. Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Fondazione o suoi dipendenti od organi dell'ente;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dirigenti o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;

- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all'OdV sono indicate nei protocolli di controllo della parte speciale del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza definirà la tempistica di trasmissione con apposita comunicazione ai responsabili delle attività sensibili individuate.

4.8 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni.

I componenti dell'OdV cessati dalla carica, con l'assistenza dell'ente, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

4.9 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predisponde:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Vice Presidente del CdA, informandone anche il Collegio dei Revisori.

Nell'ambito del *reporting* annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di attività sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;

- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi della Fondazione cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Premessa

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231 del 2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare trovano applicazione in ogni caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni disciplinari sono applicabili altresì in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico, parte integrante del presente Modello.

La Fondazione, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio commisurato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

5.1 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole disposizioni e delle regole comportamentali di cui al presente Modello da parte dei dipendenti della Fondazione costituisce sempre illecito disciplinare.

La Fondazione chiede ai propri dipendenti di segnalare eventuali violazioni e valuta positivamente l'eventuale contributo prestato, anche nel caso in cui il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito alla violazione segnalata.

Per l'accertamento delle violazioni riguardanti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti al Presidente e al Vice Presidente del CdA della Fondazione, nei limiti della delega e dei poteri conferitigli.

In relazione alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi procedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In conformità a quanto previsto dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e delle relative sanzioni, la Fondazione porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la violazione delle quali costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, in considerazione della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti sono irrogabili i provvedimenti disciplinari conformi a quanto previsto dalla normativa vigente e applicabile alla Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus, in particolare, quanto disposto dall'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale "UNEBA". Tali sanzioni disciplinari sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore retributive;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni effettivi di lavoro;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

In particolare:

1. Incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne richiamate dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione.

2. Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
3. Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Fondazione compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno ai beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.
4. Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Fondazione.
5. Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, è stabilito tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- a) al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- b) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Fondazione ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.2 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Fondazione, nello svolgimento della propria attività, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

A titolo esemplificativo, sono da considerarsi sanzionabili per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello;

- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Fondazione alla irrogazione di sanzioni di cui al D Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così l'ente all'applicazione di sanzioni *ex d.lgs. n. 231/2001*.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Fondazione San Giuseppe Moscati Onlus adotta la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Fondazione e il Dirigente, la sanzione è individuata, a termini di legge e del CCNL di riferimento, nella risoluzione del rapporto di lavoro.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori

La Fondazione valuta con particolare rigore le infrazioni di quanto previsto dal Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Fondazione e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, dipendenti ed il pubblico in generale.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello Organizzativo o del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare l'intero Consiglio d'Amministrazione e il Collegio dei revisori, che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge.

5.4 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Fondazione da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice di Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di

risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, è stato previsto l'inserimento all'interno dei contratti (di fornitura, di collaborazione, di appalto *etc.*) di specifiche clausole che richiedano l'assunzione di un impegno ad osservare la normativa e le regole indicate nei citati documenti e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione della stessa. Con tali clausole, il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure dell'Ente e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In relazione ai contratti già in essere, è prevista la trasmissione di apposite lettere di impegno delle controparti contrattuali al rispetto dei sopra citati principi.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D. Lgs. 231/2001, le linee guida elaborate dalle Associazioni precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Infatti, al fine di dotare il Modello Organizzativo di efficacia scriminante, la Fondazione assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, la formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D. Lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;

- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Fondazione (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'OdV, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive, determine, deleghe e procure, *etc.*).

Ogni dipendente è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Fondazione.

La Fondazione provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Adozione, aggiornamento ed adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;

- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica. Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

**PARTE SPECIALE N. 1
“REATI COMMESSI NEI RAPPORTI
CON LA P.A.”**

OMISSIS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

**PARTE SPECIALE N. 2
“REATI SOCIETARI”**

OMISSIS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

**PARTE SPECIALE N. 3
“RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI
DENARO, BENI O UTILITA’ DI PROVENIENZA
ILLECITA, AUTORICICLAGGIO”**

OMISSIS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE SPECIALE N. 4

**“TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA
SUL LUOGO DI LAVORO”**

OMISSIS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

**PARTE SPECIALE N. 5
“REATI AMBIENTALI”**

OMISSIS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

**PARTE SPECIALE N. 6
“DELITTI INFORMATICI”**

OMISSIS