

IMAGINE
LEARN
LIVE

MOG MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO. PARTE GENERALE

D.lgs 231/2001

IMAGINE LEARN LIVE
UN ALTRO MODO PER VIVERE LA FORMAZIONE

PARTE GENERALE

0. PREMESSA

La Fondazione Enaip Lombardia ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs 231/2001. La presente versione costituisce il secondo aggiornamento del MOG della Fondazione. La Fondazione ha già predisposto e diffuso al proprio interno un Codice Etico, che descrive i principi assunti come riferimento per la propria attività e le regole di comportamento che debbono essere adottate dai propri amministratori, dai responsabili e dai collaboratori. La Fondazione ha già nominato un proprio Organismo di Vigilanza.

1. INTRODUZIONE

1.1. DEFINIZIONI

Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione a vario titolo (docenti, consulenti, professionisti esterni ecc.).
D.Lgs 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
Destinatari	Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza
Enti	Soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Linee Guida	Indicazioni per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001, contenute nelle Linee Guida emanate da associazioni di categoria, quali Confindustria e Confcooperative, ed approvate dal Ministero della Giustizia.
Linee Guida regionali	Indicazioni per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati, contenute nelle Linee Guida regionali emesse dalla Regione Lombardia.
Modello	Il sistema di organizzazione, gestione e controllo, per la prevenzione dei reati e la responsabilità dei soggetti giuridici, così come previsto dall'art. 6 comma 1, lettera a) del D.Lgs 231/2001.
OdV	Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs 231/2001. Cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Reati	I reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs 231/2001.
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa.
Soggetti rilevanti	I soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per la Fondazione, come indicati dall'art. 5 comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs 231/2001.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

1.2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO: IL D.LGS 231/2001 E LE FONTI INTERNAZIONALI

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, individua le disposizioni normative concernenti la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Tale Decreto prevede una presunzione di corresponsabilità delle imprese nella commissione di alcune tipologie di reato da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, con significative sanzioni amministrative e interdittive, a meno che le stesse imprese non abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

1.3. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI, LA FUNZIONE DEL MOG ED IL PROFILO SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 1, c. 2, del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica; sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione di reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel Decreto e nelle sue successive integrazioni, qualora sussistano determinati presupposti:

- Sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- Il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Infatti, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'ente, così come previsto dall'art. 5, c. 1, è la commissione di determinati reati nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso da parte di:

- a)** Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali): cosiddetti "soggetti apicali";
- b)** Persone sottoposte alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'ente stesso e, quindi, la sua volontà e azione esteriore.

Sotto il profilo sanzionatorio, vale precisare che per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dell'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre contratti con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi. Sono inoltre previsti la confisca del profitto conseguito e la pubblicazione della sentenza.

Le fattispecie di reato suscettibile di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate dal legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al Decreto. Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie, elencate negli art. 24 e 25 del D.Lgs 231/2011 (aggiornati al 30 giugno 2021):

ARTICOLO	TESTO	MODIFICHE
Articolo 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs 75/2020
Articolo 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Modificato dai D.Lgs 7 e 8/2016 e dal DL 105/2019)
Articolo 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	
Articolo 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione	Modificato dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs 75/2020
Articolo 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento	Modificato dal D.Lgs 125/2016
Articolo 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	Modificato dal D.Lgs 38/2017
Articolo 25-ter	Reati societari	
Articolo 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	
Articolo 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	
Articolo 25quinqies	Delitti contro la personalità individuale	
Articolo 25-sexies	Abusi di mercato	
Articolo 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Modificato dalla L. 3/2018
Articolo 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita	
Articolo 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	
Articolo 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.	
Articolo 25-undecies	Reati ambientali	Modificato dal D.Lgs 21/2018
Articolo 25duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Modificato dalla L. 161/2017
Articolo 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.Lgs 21/2018
Art. 25-quaterdecies	Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e gioco d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Aggiunto dalla L. 39/2019
Art. 25quinqiesdecies	Reati tributari.	Aggiunto dalla L. 39/2019 e dal D.Lgs 75/2020
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando	Aggiunto dal D.Lgs 75/2020
Legge 146/2006	Reati transnazionali.	

1.4. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il Decreto prevede, agli articoli 6 e 7, nel caso in cui uno dei reati sia stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei fatti "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire i reati della specie di quello commesso;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui ai punti precedenti.

L'ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:

- Individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i 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 dei reati;
- Prevedere l'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto nonché il relativo regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26-06-2003 n. 201, afferma inoltre che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia. Indicazioni sulle modalità di predisposizione dei modelli sono contenute sia nella Linea Guida di Confindustria, emessa nel marzo 2008 e riaggiornate nel 2014, sia nella Linea Guida di Confcooperative (2010), contenente indicazioni operative per le organizzazioni del Terzo Settore.

Per quel che riguarda la Lombardia, le "Linee guida regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro", allegato B) del Decreto Qualificazione Sistema del 23-11-2009 della Regione Lombardia prevedono, per la predisposizione del modello, l'uso di una metodologia articolata in due fasi principali:

- a)** Identificazione delle aree sensibili, mediante analisi del contesto dell'ente e del modello operativo e di funzionamento per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al Decreto;
- b)** Definizione di un sistema di controllo preventivo, ossia di valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare l'effettuazione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato e l'efficacia dell'azione.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. LA STORIA, LE AREE DI OPERATIVITÀ DELLA FONDAZIONE ENAIP LOMBARDIA

La Fondazione Enaip Lombardia (in seguito "Fondazione") è un'agenzia di servizi formativi e di servizi per l'impiego per le persone, le comunità, le organizzazioni sociali e le imprese. Essa opera con finalità sociali e senza fini di lucro in Lombardia, in coerenza con le finalità istituzionali delle A.C.L.I. (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani).

I principi di riferimento a cui la Fondazione si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta al fine di svolgere attività di pubblico servizio in concessione da Enti Pubblici, sono i seguenti:

- la centralità della persona umana e del suo protagonismo nella comunità;
- la valorizzazione del lavoro quale strumento di partecipazione alla crescita della società;
- lo sviluppo dei principi di democrazia, solidarietà e sussidiarietà.

La missione aziendale è perseguita mediante l'erogazione di servizi di orientamento, di formazione professionale, di accompagnamento ed inserimento al lavoro, di ricerca, studio e promozione sociale. Le linee strategiche che la Fondazione intende perseguire sono:

- l'utilità sociale del servizio;
- la centralità della dimensione territoriale;
- il sostegno alle forme di dialogo sociale;
- l'orientamento al mercato e al cliente (cittadino, famiglie, aziende, soggetti istituzionali, sociali ed economici);
- l'economicità della gestione, produttività e redditività;
- la qualità (di prodotto, di processo e di struttura);
- la costante ricerca del miglioramento organizzativo;
- la crescita professionale delle risorse umane interne.

2.2. FUNZIONE, PRINCIPI ISPIRATORI E STRUTTURA DEL MODELLO

Nell'ambito del processo di miglioramento organizzativo e di mitigazione dei rischi di commissione di reato previsti dal Decreto e tenendo conto delle disposizioni della Regione Lombardia per gli enti accreditati, la Fondazione ha deciso di predisporre un Modello organizzativo rispondente ai requisiti normativi.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono alla Fondazione di rispettare le disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del citato decreto e migliorare la struttura organizzativa limitando i rischi insiti nella gestione. Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a prevenire ed impedire la commissione di reati.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto:

- dello Statuto della Fondazione,
- della sua struttura organizzativa,
- delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e descritti nelle istruzioni emanate dalla Direzione della Fondazione e nei documenti del sistema di gestione qualità, certificato UNI EN ISO 9001:2015,
- delle norme e delle procedure amministrative e gestionali emesse dagli organismi pubblici finanziatori.

Le regole, le procedure ed i principi esaminati durante le fasi progettuali di definizione del Modello ed utilizzati dalla Fondazione nella realizzazione delle proprie attività, pur senza essere riportati dettagliatamente nel Modello, fanno parte quindi del più ampio sistema di organizzazione e controllo della Fondazione.

Al fine dell'individuazione dei principi a cui ispirarsi per la redazione del Modello, sono stati analizzati e considerati:

- le norme di comportamento, i valori e i principi enunciati nel Codice Etico, già approvato dal CdA della Fondazione con delibera dell'1-07-2009;

il sistema di deleghe e poteri in essere presso la Fondazione;

- il sistema delle procedure della qualità utilizzate nella realizzazione dei servizi;
- i documenti gestionali richiesti dalle norme vigenti, in materia di prevenzione e sicurezza, protezione dei dati, gestione delle strutture e delle attività;
- le norme e le disposizioni emanate dagli organismi pubblici finanziatori o regolatori dei servizi realizzati;
- la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura organizzativa della Fondazione;
- le comunicazioni e circolari al personale.

Inoltre, per la redazione del Modello ci si è ispirati ai contenuti delle Linee Guida emanate dalla Regione Lombardia, precedentemente citate, dei requisiti indicati dal Decreto e dei principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- formazione ed informazione dei principi contenuti nel Decreto e nel Codice Etico per diffondere una cultura improntata al rispetto della legalità;
- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- mappatura delle attività a rischio e/o di quelle nell'ambito delle quali possano essere commessi i Reati;
- svolgimento e documentazione di specifiche attività di controllo;
- trasparenza e tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali, nonché delle operazioni più significative nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei Reati;
- attribuzione ad un organismo indipendente di specifici compiti di vigilanza nel funzionamento ed osservanza del MOG, nonché regole di comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

Il Modello è strutturato in una "Parte Generale" e singole "Parti speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto.

La presente Parte Generale contiene un'introduzione dedicata alla struttura del Decreto e all'applicabilità dello stesso alle attività gestite dalla Fondazione e le regole e i principi generali del Modello.

Le Parti Speciali trattano l'esegesi delle norme rilevanti relative alle varie categorie di Reati, l'esemplificazione delle condotte rilevanti, le attività sensibili all'interno della Fondazione, i presidi e gli strumenti di controllo esistenti ed adottati.

2.3. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, già adottato dal CdA della Fondazione, è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello. Tuttavia, il Codice Etico contiene i principi di comportamento ed i valori etici basilari cui si ispira la Fondazione nel perseguimento dei propri obiettivi; tali principi devono essere rispettati dagli Amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori e dai fornitori della Fondazione.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza. Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante.

2.4. APPROCCIO METODOLOGICO

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Fondazione per la conduzione della fase istruttoria propedeutica alla redazione del MOG ha previsto le fasi di seguito descritte.

2.4.1. FASE PRELIMINARE

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi per singole aree e/o progetti sulla documentazione oggi esistente (rilevazione ed analisi dei processi, verifica delle procedure e degli strumenti informatici utilizzati, rilevazioni e valutazione dei rischi e dei controlli) e confronti con le funzioni interessate, allo scopo di identificare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

2.4.2. FASE DI MAPPATURA RISCHI E CONTROLLI

In tale fase, tenuto conto di quanto suggerito dalle Linee Guida richiamate, è stata avviata una indagine sull'organizzazione dell'ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'ente stesso. L'indagine è stata condotta anche con il supporto di servizi esterni con competenze specifiche in campo legale ed organizzativo.

Per ciascuna di tali aree si è proceduto ad una analisi documentale per identificare i reati effettivamente commissibili, le concrete modalità di commissione, la natura degli eventuali controlli esistenti (ad es. quelli di tipo organizzativo connessi alla chiara individuazione e segregazione di responsabilità e funzioni; quelli di tipo procedurale, connessi alla formalizzazione delle attività in regole interne; quelli derivanti dalle soluzioni ICT attraverso la previsione di passaggi formali obbligatori; etc.) e la loro efficacia. Nel dettaglio si è proceduto a:

- identificare la "macro-operatività" adottata dalla Fondazione in merito ai cosiddetti processi "sensibili";
- identificare, nell'ambito organizzativo analizzato, le posizioni e i soggetti coinvolti, le loro responsabilità ed i loro poteri, distinguendo fra figure "apicali" o "sottoposte", così come indicato nel Decreto;
- identificare e descrivere i reati commissibili e le conseguenze che essi potrebbero causare;
- individuare e descrivere la possibile condotta illecita propria dell'attività in esame e le modalità pratiche attraverso cui i reati potrebbero essere commessi;
- stimare la frequenza con la quale, nella normale operatività aziendale, si svolgono le attività in esame e dunque con quale frequenza si presentino occasioni di commissione dei reati individuati;
- individuare i controlli esistenti (preventivi e successivi) e valutare l'allineamento della struttura di controllo ai dettami del Decreto in termini di esistenza, efficacia ed efficienza dei controlli, esistenza di procedure formalizzate, adeguatezza del sistema delle deleghe e procedure, esistenza e adeguatezza del sistema disciplinare.

In particolare, per i processi sensibili si è proceduto anche alla valutazione delle eventuali misure di sicurezza ossia dell'insieme di regole, politiche, procedure e controlli atte a garantire l'integrità, la disponibilità e la riservatezza delle informazioni da crimini informatici.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

2.4.3. FASE DI VALUTAZIONE RISCHI E CONTROLLI

Nella fase sopra descritta si è proceduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del grado di rischiosità mediante:

- la richiesta di valutazione al responsabile di ciascun processo "sensibile" della probabilità e dell'eventuale impatto economico, del rischio che vengano commessi reati, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti; la determinazione del livello di criticità, sotto il profilo del rischio ai sensi del Decreto, nell'ambito di ciascun processo identificato;
- le eventuali e/o opportune azioni correttive per migliorare il sistema dei controlli e ridurre il livello di criticità e/o di rischio.

Affinché tale momento potesse rappresentare una reale occasione di sensibilizzazione e coinvolgimento, l'intero processo valutativo e le relative evidenze emerse sono state condivise con i responsabili delle aree e delle funzioni aziendali.

2.4.4. RISULTATI ATTESI

I risultati previsti alla conclusione delle fasi sopra evidenziate e nell'ambito di un processo di adeguamento pluriennale della realtà aziendale al presente MOG, sono stati i seguenti:

- individuazione delle attività/processi sensibili;
- mappatura dei rischi delle attività/processi;
- valutazione e, dove necessario, aggiornamento o adeguamento delle procedure operative;
- efficacia del disegno normativo interno e del funzionamento degli organismi di controllo.

3. LE DELEGHE E I POTERI

In linea generale il sistema di controllo della Fondazione si basa su un sistema di procure formalizzate e di deleghe di funzioni adeguatamente comunicato.

La procura è l'atto con il quale una persona (fisica o giuridica) conferisce ad un'altra il potere di rappresentarla, così come espressamente previsto dal Codice Civile in materia di rappresentanza, e normalmente viene autenticata da un notaio, che verifica firma e poteri di chi la sottoscrive. La procura si sostanzia nel potere del delegato a rappresentare la Fondazione in merito allo svolgimento di alcune attività; può essere generale o speciale (conferita ad hoc per atti specificati) ed ha una valenza verso l'esterno della società.

I requisiti essenziali del sistema di procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:

- le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega e devono essere coerenti con le funzioni delegate;
- le procure generali o speciali descrivono i poteri conferiti e sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i loro limiti.

La delega di funzioni è la formalizzazione (di regola in forma non notarile) dell'incarico di svolgere una attività all'interno dell'organizzazione della società delegante.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe di funzioni, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Fondazione devono essere dotati di delega di funzioni in tal senso;
- le deleghe devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organigramma e con le responsabilità a lui attribuite e possono essere costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- nelle deleghe sono definiti: i poteri del delegato, il soggetto a cui il delegato riporta gerarchicamente, i poteri gestionali assegnati, gli eventuali poteri di spesa.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato previsto dal Decreto e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali;
- le procedure e i protocolli aziendali.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì alle previsioni dello Statuto Sociale ed alle delibere degli organi societari deputati.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO TRA I PORTATORI DI INTERESSE

Ai fini dell'efficacia del Modello, verrà garantita una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori della Fondazione. Il livello di informazione e formazione avrà un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza collaborerà con la Direzione nelle attività di informazione e formazione dei soggetti apicali e dei dipendenti.

5.1. INFORMATIVA E FORMAZIONE PER DIPENDENTI E DIRIGENTI

La diffusione del Modello potrà essere effettuata mediante il sito intranet aziendale con la creazione di specifiche pagine web, i cui contenuti riguarderanno essenzialmente:

- un'informativa di carattere generale relativa al Decreto;
- la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Fondazione;
- le modalità di segnalazione all'OdV, per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

L'adozione del Modello è comunicata ai dipendenti, con l'uso delle bacheche aziendali, dell'intranet, di materiali informativi.

Oltre ad interventi di sensibilizzazione, è svolta un'attività di formazione, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società. La formazione è distinta tra:

- Formazione agli operatori ed ai responsabili operativi; una presentazione per:
 - approfondire le disposizioni del Decreto;
 - sensibilizzare i presenti sull'importanza attribuita dalla Fondazione all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - descrivere la struttura e i contenuti principali del Modello adottato;
 - descrivere i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
 - illustrare i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e di aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati contemplati dal Decreto: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri collaboratori, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Fondazione.

La partecipazione ai programmi di informazione e formazione sopra descritti è obbligatoria.

5.2. INFORMATIVA E FORMAZIONE PER I COLLABORATORI

Anche per i collaboratori è prevista una specifica attività di diffusione e informazione relativa al Modello. I collaboratori saranno informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Fondazione affinché il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel Decreto ed a quanto previsto dal Codice Etico.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA: RUOLO, COMPITI E FUNZIONI

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri e di iniziative di controllo".

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha, quindi, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori o organi sociali, che invece sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Compito dell'OdV è in generale quello di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti interessati (dirigenti, dipendenti, collaboratori);
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Nello specifico, spetta all'OdV il compito di svolgere attività di verifica e controllo, ovvero:

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello e la loro efficacia;
- condurre ricognizioni sull'attività della Fondazione ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Fondazione, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi agli organi societari deputati;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

L'OdV, all'interno della Fondazione, opera attraverso un piano di lavoro, predisposto direttamente, che prevede:

- Le attività di verifica, valutazione e miglioramento del Modello e dei suoi strumenti organizzativi.
- La realizzazione di verifiche mirate su processi critici, in modo particolare per quel che riguarda le relazioni con la Pubblica Amministrazione, la gestione amministrativa-contabile, la realizzazione dei servizi, i sistemi di accreditamento, il sistema informatico, la sicurezza sul lavoro.

Nella realizzazione delle attività di controllo e vigilanza verranno utilizzati anche strumenti e modalità già presenti nell'organizzazione della Fondazione come:

- Il sistema dei controlli amministrativi e contabili, sia per gli aspetti rendicontativi sia per la predisposizione del bilancio di esercizio della Fondazione.
- Le verifiche ispettive del sistema qualità sui processi di realizzazione dei servizi,
- Le verifiche ispettive per l'accreditamento delle sedi operative, nelle diverse tipologie di servizi,
- Le verifiche del sistema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Fanno parte integrante della documentazione di controllo utilizzata dall'OdV per la gestione del Modello, i verbali delle ispezioni condotte da enti finanziatori, amministrazioni pubbliche, committenti dei servizi.

6.2. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- Indipendenza e autonomia dai vertici dell'ente: al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del modello al vertice medesimo;
- Professionalità: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale;
- Continuità d'azione: al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento;
- Onorabilità: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale e onorabilità.

Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, e che riferisca ai massimi vertici aziendali (Presidente del CdA, Presidente del Collegio dei Sindaci/Revisori, Direttore Regionale) e che i membri dell'OdV siano estranei alla gestione operativa dell'ente.

6.3. LE REGOLE DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E LE SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ

6.3.1. RAPPORTI TRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA E LA FONDAZIONE

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, sono istituiti specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri organi sociali della Società.

A tal fine l'OdV relaziona annualmente al Presidente del CdA, al Presidente del Collegio dei Sindaci ed al Direttore Regionale sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere.

6.3.2. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il Decreto enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate. In particolare, devono essere rese accessibili all'OdV le informazioni generali concernenti ad esempio:

- il sistema delle deleghe e l'organigramma, tempo per tempo vigenti;
- la documentazione relativa ai finanziamenti pubblici acquisiti dalla Fondazione;
- la documentazione richiesta dalle norme cogenti (es. Documenti di Valutazione dei Rischi, documentazione per la gestione della privacy, ecc.)

Devono inoltre essere rese accessibili le informazioni specifiche riguardanti ad esempio:

- i provvedimenti e/o le notizie 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 di cui al Decreto commessi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione;
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i fatti, gli atti o gli eventi con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto, rilevati dai responsabili delle funzioni;
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- gli esiti delle verifiche ispettive effettuate dagli organi di controllo interni o da enti esterni (verbali, comunicazioni sulle eventuali azioni risolutive avviate e realizzate).

6.3.3. CAUSE D'INCOMPATIBILITÀ

Sono cause di incompatibilità per la nomina a membro dell'OdV:

- trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero interdizione, inabilitazione, fallimento o condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'essere membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o della Società di Revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- l'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione o con i revisori incaricati dalla Società di Revisione;
- l'aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere compiuti i reati e gli illeciti di cui al Decreto;
- intrattenere relazioni economiche con la Fondazione, per attività diverse rispetto al ruolo di membro dell'OdV, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

Ulteriore causa di cessazione dell'incarico di componente dell'OdV è rappresentata dalla decadenza della funzione o della carica (es. Consigliere di Amministrazione) ricoperta al momento della nomina e in virtù della quale l'incarico è stato attribuito. Il compenso dei membri dell'OdV è definito al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

6.4. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione di quanto esposto e della realtà della Fondazione, il relativo incarico è stato affidato ad un organismo costituito in forma collegiale, composto da due membri dotati dei requisiti di indipendenza e di professionalità prescritti dalla normativa.

L'OdV così formato rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

L'OdV si è autonomamente dotato di regole di funzionamento proprie attraverso uno specifico regolamento, in linea con i principi considerati per la redazione del Modello.

6.5. REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'eventuale revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante delibera degli organi deputati; per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico, quali ad esempio:

- L'omessa redazione della relazione informativa per l'attività svolta al Presidente del CdA, al Presidente del Collegio dei Sindaci ed al Direttore Regionale;
- La mancata effettuazione delle attività di verifica.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1. FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Un efficiente sistema disciplinare rappresenta un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello così come previsto dall'art. 6, par. 2, comma e) del Decreto.

In particolare, tale sistema definisce le sanzioni e le modalità applicative da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il Modello.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro; in particolare:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore della FP;
- La Legge 300 del 20-5-1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari.

La definizione, attraverso un sistema disciplinare di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Come anticipato, infatti, la definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati, tenendo conto delle disposizioni del CCNL e della L. 300/1970, sulla base dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari.

7.2. PROVVEDIMENTI E MISURE DISCIPLINARI

7.2.1. DIPENDENTI

La violazione delle singole regole comportamentali definite nel Modello e nel Codice Etico costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste dal CCNL del settore.

In particolare, per i dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30-5-1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, il CCNL di settore prevede le seguenti sanzioni:

- a)** richiamo verbale;
- b)** richiamo iscritto;
- c)** multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- d)** sospensione del servizio e del trattamento economico, per un massimo di 3 giorni;
- e)** licenziamento per giusta causa con preavviso;
- f)** licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono la violazione di procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello. Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV. Il Direttore Regionale è il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV.

7.2.2. MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ancora, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA o da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, l'adozione delle misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore/Sindaco.

7.2.3. COLLABORATORI

Ogni violazione delle regole definite nel Modello applicabile ai collaboratori o ogni commissione dei reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.3. SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto.

In particolare, tutti i dipendenti ed i componenti degli organi della Fondazione devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di cui al Decreto, di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, di cui vengono a conoscenza.

Le segnalazioni devono pervenire all'OdV in forma non anonima, indirizzandole alla casella e-mail appositamente predisposta (odv231@enaiplombardia.it), oppure in forma scritta presso la sede dell'OdV c/o Segreteria di Direzione Enaip Lombardia, Via Luini 5 – 20123 Milano. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazioni o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti applicabili in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità Giudiziaria o di Controllo, dai quali si evinca lo svolgimento o l'avvio di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Fondazione o suoi dipendenti e collaboratori;

Relativamente agli obblighi di segnalazione dei collaboratori, si rimanda a quanto specificato in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Fondazione.

8. I REATI EX D.LGS 231/2001 NELLA FONDAZIONE ENAIP LOMBARDIA

I risultati della mappatura e della valutazione dei rischi di reato, della valutazione dei sistemi di controllo esistenti ed operanti nella Fondazione, hanno portato ad individuare alcune tipologie di reato, potenzialmente critici, per le quali verranno sviluppati degli approfondimenti operativi nella Parte Speciale del Modello. La tabella presenta la scala con i livelli di rischio e le azioni da gestire per la riduzione del rischio.

INDICE COMBINATO (ICR= G*P*R)		AZIONI DA EFFETTUARE
0	Rischio non configurabile	Nessuna azione richiesta
1-8	Rischio trascurabile	Nessuna azione richiesta – Controlli mirati
9-27	Rischio basso	Controllo costante – Valutare possibili azioni di miglioramento
30-50	Rischio moderato	Aumentare il livello di controllo e rimuovere le cause di probabilità
60-80	Rischio grave	Intervenire su procedure e risorse
100-125	Rischio gravissimo	Intervenire urgentemente su procedure e risorse

Con l'indice combinato si costruisce una scala di gravità, che porta a determinare sei azioni diverse: nei primi due casi non è richiesta nessuna azione; in altri due si richiede di innalzare i livelli di controllo e di rimuovere le cause della probabilità; nei livelli superiori viene richiesto un intervento risolutore immediato sull'organizzazione. Nel Modello Parte Speciale verranno presi in considerazione i reati valutati con rischio "basso" e "moderato". Nessun reato ha avuto una valutazione di "Rischio grave o gravissimo".

I rischi di reato ritenuti commissibili sono i seguenti:

- a)** Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno della Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 14 D.Lgs 231/2001).
- b)** Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs 231/2001).
- c)** Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs 231/2001).
- d)** Reati societari (art. 25-ter D.Lgs 231/2001).
- e)** Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs 231/2001).
- f)** Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs 231/2001).
- g)** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs 231/2001).
- h)** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs 231/2001).
- i)** Reati ambientali (art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001).
- j)** Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/2001).

I rischi di reato, presentati nella tabella sottostante, verranno valutati tenendo conto delle aree funzionali e dei diversi ruoli di responsabilità ed organizzativi presenti nella Fondazione.

REATI			
Aree funzionali	Societari (d)	Contro la PA e tributari (a-c-h-j)	Informatici e violazione diritto d'autore (b-g)
CdA / GE / Presidente / CD	√	√	
Direttore regionale	√	√	√
Produzione e Sviluppo	√	√	√
Risorse Umane e Organizzazione	√	√	√
Finanza e Società	√	√	
Amministrazione e Rendicontazione	√	√	√
Marketing e Comunicazione			√
IT e Funzionamento		√	√
Direzioni sedi operative	√	√	√
Amministratore di sistema		√	√
Servizio di prevenzione e protezione		√	

REATI

Aree funzionali	Salute e sicurezza sul lavoro (f)	Salute e sicurezza sul lavoro (f)	Ambientali (i)
CdA / GE / Presidente / CD	√	√	√
Direttore regionale	√	√	√
Produzione e Sviluppo	√	√	
Risorse Umane e Organizzazione	√	√	
Finanza e Società	√		
Amministrazione e Rendicontazione	√		
Marketing e Comunicazione			
IT e Funzionamento	√	√	√
Direzioni sedi operative	√	√	√
Amministratore di sistema			
Servizio di prevenzione e protezione	√		

Nella parte successiva del presente documento vengono illustrate le singole parti speciali a fronte delle diverse fattispecie di reato riportate in tabella.

L'analisi dei rischi di commissione dei reati, effettuata per valutare i livelli di rischio, sui processi produttivi e nelle aree funzionali della Fondazione, ha quindi permesso di rilevare un rischio "non configurabile" o "trascurabile" nelle seguenti fattispecie di reato:

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs 231/2001);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis1 D.Lgs 231/2001);
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs 231/2001)
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D.Lgs 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità illecite nonché autoriciclaggio (art. 25octies D.Lgs 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001)
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs 231/2001);
- Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/2001)
- Reati transnazionali (L. 146/2006).

In questi casi, i sistemi di organizzazione, gestione e controllo già adottati dalla Fondazione sono idonei a prevenire i rischi; pertanto, non verranno presi in considerazione nella successiva Parte Speciale del Modello.

Approvato dal CdA il 14 ottobre 2021