



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

ESTRATTO

PARTE GENERALE

Rev. n.	Data	Motivo	Stesura	Approvazione
00	26.11.2012	Prima stesura	GRM	CDA
01	15.04.2013	Aggiornamento	GRM	CDA
02	23.02.2015	Aggiornamento	GRM	CDA
03	10.09.2015	Aggiornamento	GRM	CDA
04	15.03.2018	Aggiornamento	GRM	CDA
05	21.10.2019	Aggiornamento	GRM	CDA

INDICE

SCHEMA DEL MODELLO 231 DI FONDAZIONE GIUSEPPINA PRINA - ONLUS**A. PARTE GENERALE**

Glossario

Scopo del Modello

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

1.1 Contenuto del Decreto

1.2 Soggetti destinatari del Decreto

1.3 Rilevanza del Modello

1.4 Le sanzioni per la Fondazione

1.5 I reati presupposto

1.6. Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di esposizione a responsabilità dell'Ente

1.7 Le Linee Guida UNEBA

2. IL MODELLO 231 IN FONDAZIONE GIUSEPPINA PRINA - ONLUS

2.1 Contenuto e struttura del Modello

2.2 Individuazione delle aree esposte al rischio e genesi dei Protocolli

2.3 Comunicazione e formazione sul Modello

*2.3.1 Destinatari del Modello**2.3.2 Diffusione del Modello**2.3.3 La formazione*

2.4 Il sistema sanzionatorio

2.4.1 Rapporti libero-professionali

2.5 Aggiornamento del Modello


3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Inquadramento

3.2 Funzioni e poteri

3.3 Verifiche

4. GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE DI FONDAZIONE GIUSEPPINA PRINA – ONLUS**5. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO****6. SISTEMA DI CONFERIMENTO DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE**

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

SCHEMA DEL MODELLO 231 DI FONDAZIONE GIUSEPPINA PRINA - ONLUS

Il presente Modello si struttura in tre parti:

1) Parte Generale, che contiene:

- una descrizione del D.lgs. 231/2001;
- la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus;
- le attività di formazione e comunicazione;
- il sistema disciplinare e l'apparato sanzionatorio;
- l'inquadramento dell'Organismo di Vigilanza;


Allegati alla Parte Generale:

- 1) Codice Etico Comportamentale;
- 2) Sistema disciplinare;
- 3) Clausola contrattuale 231;
- 4) Descrizione dei reati presupposto;
- 5) Protocollo generale per la trasmissione dei flussi informativi verso e dall'organismo di vigilanza.

2) Parte Speciale, che contiene:

- i protocolli operativi 231.


Il presente Modello 231 è stato elaborato sulla base della documentazione acquisita presso la Fondazione, delle interviste effettuate al personale e alle posizioni apicali, del *risk assessment* 231 elaborato e periodicamente aggiornato, nonché degli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

A. PARTE GENERALE

Glossario

- **Processi a rischio reato:** operazioni che espongono Fondazione Giuseppina Prina - Onlus al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto individuati dal Decreto 231.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni (anche estere), Autorità di Vigilanza (AGCM, ecc.).
- **CCNL:** Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili all'Ente, ivi incluso il contratto stipulato fra ARAN - Comparto Regioni ed autonomie locali, UNEBA – Unione Nazionale istituzioni e iniziative di assistenza sociale ed Organizzazioni Sindacali (CGIL - CISL - UIL).
- **Codice Etico Comportamentale:** dichiarazione di enunciazione dei doveri che l'Ente assume verso gli *stakeholders* dipendenti, fornitori, ospiti ed utenti, ecc.) anche al fine di prevenire la perpetrazione di Reati Presupposto ai sensi del d.lgs. 231/2001.
- **Decreto 231:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **Destinatari del Modello (o Destinatari):** soggetti tenuti all'osservanza del Modello, inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, i prestatori di lavoro - interni ed esterni - indipendentemente dal tipo contrattuale utilizzato, i consulenti, i fornitori, i collaboratori esterni, i partner commerciali e tutti coloro i quali intrattengono rapporti, di qualsiasi natura e durata, con Fondazione Giuseppina Prina - Onlus. In generale, sono Destinatari del Modello 231 e delle prescrizioni in esso contenute, tutti coloro i quali agiscono in nome e/o per conto di Fondazione Giuseppina Prina – Onlus.
- **Dipendenti e Personale:** tutti coloro che intrattengono con Fondazione Giuseppina Prina - Onlus un rapporto di lavoro di qualunque tipo nonché collaboratori volontari.
- **Ente:** si intende la Fondazione Giuseppina Prina – Onlus comprensiva anche dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari erogati nel Distretto Brianza - Area Territoriale di Erba.
- **Fornitori:** in genere controparti contrattuali dell'Ente quali, esemplificativamente, gli appaltatori e fornitori di opere, di beni e servizi, siano essi Fondazione di capitali, persone fisiche, altri soggetti giuridici coi quali l'Ente stabilisce qualsiasi forma di collaborazione nell'ambito di processi di fornitura.
- **Linee Guida:** le linee guida redatte da UNEBA per la formazione e gestione dei Modelli Organizzativi e degli Organi di controllo delle strutture socio-sanitarie e di servizio sociale di diritto privato.
- **Modello 231 (o Modello Organizzativo – MO):** Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati, così come previsto e disciplinato dagli articoli 6 e 7 del Decreto 231.
- **Operazione Sensibile:** operazione od atto all'interno dei processi sensibili di natura tecnica, commerciale, finanziaria nel cui ambito può ricorrere il riscontro di commissione dei reati 231.
- **Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione e Revisore.
- **Organismo di Vigilanza (o OdV):** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto 231 dotato di autonomia ed indipendenza rispetto agli Organi di gestione dell'Ente e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Modello, dei protocolli e del Codice Etico Comportamentale.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

- **Processi Sensibili:** attività dell'Ente nel cui ambito può ricorrere il riscontro di commissione dei reati 231.
- **Protocollo:** insieme dei processi, delle procedure e delle regole aziendali finalizzate a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
- **Reati Presupposto (o Reati 231):** reati richiamati dal Decreto 231, la cui commissione, oltre alla responsabilità personale dell'autore materiale, determina, a certe condizioni, il sorgere della responsabilità amministrativa della Fondazione. L'elenco dei Reati Presupposto è contenuto nell'allegato 4) del presente Modello.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **Soggetti Apicali:** 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.
- **Soggetti Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.
- **Soggetti terzi:** soggetti esterni alla struttura di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, quali – a titolo meramente esemplificativo – i Consulenti, le Fondazioni di Service e manutenzione, i Fornitori e tutti gli altri *outsourcer* (comunque non qualificabili come Destinatari).
- **S.OS.I.A.:** Scheda di Osservazione Intermedia dell'Assistenza; modello introdotto da Regione Lombardia con D.G.R. n. 7435/2002 e s.m.i. per la classificazione in classi di fragilità degli Ospiti delle R.S.A. lombarde e conseguente remunerazione forfettaria giornaliera.

Scopo del Modello

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello") di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, inteso come insieme di procedure, norme deontologiche e regole operative adottate dalla Fondazione in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi, secondo le previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto 231").


La presente revisione è stata predisposta al termine di una specifica analisi della struttura organizzativa di Fondazione Giuseppina Prina – Onlus.

Il documento viene approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus ed è stato predisposto tenendo conto delle procedure attualmente vigenti in Fondazione Giuseppina Prina - Onlus e delle esperienze acquisite nel corso degli anni e sarà, comunque, sottoposto a continua verifica e riesame secondo le regole del Modello stesso.

I principi cui si ispira il presente Modello trovano più sintetica declinazione nel Codice Etico Comportamentale di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, che forma parte integrante del presente Modello.

Il Modello ha le seguenti finalità:

1. sensibilizzare tutti gli Amministratori, i componenti del Consiglio degli Ospiti, i dipendenti e i collaboratori – anche su base volontaria - di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, nonché tutti coloro che intrattengono con la stessa rapporti contrattualmente regolati (inclusi partner, consulenti e fornitori) affinché, nello svolgimento delle proprie attività, assumano

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori – affermati nel Codice Etico Comportamentale - ai quali si ispira Fondazione Giuseppina Prina - Onlus nel perseguimento del proprio scopo sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto previsti dal Decreto 231;

2. potenziare la cultura di controllo e di gestione del rischio, con benefici ipotizzabili:
 - a. sia sulla qualità dei servizi erogati ai propri ospiti;
 - b. sia in termini di maggiore responsabilizzazione del personale nella conduzione operativa;
3. tutelare la reputazione di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus nei confronti degli ospiti, dei famigliari e degli altri *stakeholders*.

Infine, attraverso l'adozione del Modello, Fondazione Giuseppina Prina - Onlus intende:

1. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto del Decreto 231, in un illecito penale, passibile di sanzione tanto per l'autore quanto, sotto il profilo della responsabilità amministrativa dell'Ente, per la Fondazione Giuseppina Prina - Onlus;
2. consentire azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate in particolare agli ambiti di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus più esposti ai rischi del Decreto 231, nonché garantire la formazione dei Soggetti Apicali, nonché dei dipendenti e collaboratori, alla corretta esecuzione delle loro mansioni, al fine di prevenire e contrastare la commissione di reati;
3. prevedere specifiche sanzioni a carico dei destinatari del Modello, in caso di violazione delle previsioni in esso contenute, ovvero di commissione di un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto 231.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Contenuto del Decreto

Il Decreto 231 ha introdotto una forma di responsabilità amministrativa per la Fondazione, correlata e conseguente:


- a) alla **commissione di determinati reati** tassativamente indicati dalla legge (c.d. Reati Presupposto);
- b) **all'interesse o vantaggio** (esclusivo o concorrente) della Fondazione medesima, salve le ipotesi di **colpa organizzativa** previste dalla legge.

Affinché sia configurabile la responsabilità della Fondazione è necessario che il Reato Presupposto venga commesso da:

- 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Fondazione stessa (c.d. Soggetti Apicali);
- persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Sottoposti)

La condotta delittuosa perpetrata da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti, ossia:

- un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- un illecito amministrativo a carico della Fondazione, punito con sanzione amministrativa.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

Per essere esente da responsabilità:

- se il reato è commesso da un Soggetto Apicale, la Fondazione **non risponde se prova che:**
 - l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie;
 - sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello** e di curarne l'aggiornamento;
 - il Soggetto Apicale **abbia eventualmente commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.**
- se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, la Fondazione non risponde se prova che la commissione del reato **non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione** o vigilanza.

Inoltre, in entrambe le fattispecie, la Fondazione non risponde se prova che i soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (cfr. art. 5, comma 2, Decreto 231).

1.2. Soggetti destinatari del Decreto

Ai sensi dell'articolo 1 del Decreto 231, le disposizioni ivi previste si applicano:

- **agli enti forniti di personalità giuridica** (società di capitali, società cooperative, fondazioni, associazioni riconosciute, gli enti privati e pubblici economici, imprese che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione o analogo atto amministrativo);
- **agli enti privi di personalità giuridica** (società di persone, GEIE - Gruppi europei di interesse economico, consorzi e associazioni non riconosciute).

Inoltre, tali norme «non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale», ossia le due Camere del Parlamento, le Regioni, le Province, i Comuni, la Corte Costituzionale, il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), il Consiglio Superiore della Magistratura (CSM), i partiti politici ed i sindacati.


La responsabilità dell'Ente si aggiunge, poi, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

1.3. Rilevanza del Modello

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'Ente non abbia provveduto a predisporre e ad adottare un apposito Modello, che consista, anzitutto, in regole procedurali interne.

Tali regole procedurali interne **devono essere idonee a prevenire i reati ed a ridurre i rischi di comportamenti individuali illeciti.**

L'approccio osservato al riguardo da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus è stato quello di predisporre Protocolli dettagliati ed integrati da procedure interne con essi coerenti: va tuttavia precisato che i Protocolli rappresentano, comunque, **regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli**, anche nei casi in cui non vi siano

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

specifiche procedure in merito e, consistendo in regole già applicabili, costituiscono un presidio di prevenzione dei reati 231.

Tale approccio risulta coerente con il percorso seguito dal Legislatore, basato sulla volontà di motivare l'azienda non certo alla semplice adozione di un Modello, **bensi alla sua reale, concreta ed effettiva applicazione.**

Inoltre, l'organizzazione di regole organizzative efficaci e oggetto di continua verifica in relazione all'evoluzione del contesto all'interno del quale l'impresa opera, risponde all'esigenza di soddisfare l'interesse protetto dal Decreto 231: l'annullamento – e, ove impossibile, la minimizzazione – del rischio di commissione di reati occasionati dallo svolgimento dell'attività d'impresa.

A tal fine, il principale presidio a garanzia degli obiettivi del Modello è formato dal Codice Etico Comportamentale, strutturato sulla base delle specifiche caratteristiche della Fondazione, le quali formeranno oggetto di attento riesame anche in futuro al fine di verificare l'attualità delle regole introdotte.

Solamente prevedendo efficaci misure organizzative – accompagnate dalle necessarie attività di valutazione, controllo, formazione e applicazione delle sanzioni previste in caso di inosservanza – sarà possibile, da una parte, favorire il riconoscimento della funzione esimente del Modello e, dall'altra, contribuire allo sviluppo di un ambiente d'impresa rispettoso dei valori affermati dal Codice Etico Comportamentale, nei quali Fondazione Giuseppina Prina - Onlus si riconosce.

1.4. Le sanzioni per la Fondazione

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:


1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare:

- Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili ogni qualvolta venga accertata la responsabilità della Fondazione, vengono irrogate sotto forma di quote, **comprese tra un numero non inferiore a cento né superiore a mille**, e vengono determinate dal Giudice tenendo conto della *gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.*

L'importo di ciascuna singola quota **va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549**, e viene determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Non è ammesso il pagamento in forma ridotta.

Al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice, ed il puntuale adeguamento della sanzione all'effettivo disvalore del fatto, il sistema di commisurazione prevede: a) una prima fase in cui il Giudice determina il numero delle


	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto; b) una seconda fase in cui il Giudice quantifica l'importo di ciascuna singola quota, cioè il suo valore economico, sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'ente.

• Le **sanzioni interdittive**, quali: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Al riguardo occorre considerare che:

- esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto 231, ossia: a) se il reato è commesso da un Soggetto Apicale, la Fondazione deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità; b) se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; c) infine, se la Fondazione, già condannata, commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla condanna definitiva;
- il Giudice, in sede di applicazione di una misura interdittiva, determinante l'interruzione dell'attività della Fondazione, **ha la facoltà di nominare un Commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività per un periodo corrispondente alla durata della pena applicata**. Inoltre, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità della Fondazione o vi siano specifici elementi tali da concretizzare il pericolo di illeciti della medesima indole, le misure interdittive possono essere applicate, su istanza del Pubblico Ministero, anche in fase di indagini preliminari;
- non si applicano le sanzioni interdittive e si applicano solo quelle pecuniarie quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del Decreto 231 e, precisamente: a) l'azienda abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso; b) l'azienda abbia eliminato le carenze organizzative determinanti il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; c) l'azienda abbia messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca;
- il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la Fondazione è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto 231).

• La **confisca** è disposta in tutti i casi di condanna della Fondazione, nonché quando, indipendentemente dalla condanna, il reato venga commesso da Soggetti Apicali (art. 6, comma 5). Essa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede. Laddove non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

- La **pubblicazione della sentenza** di condanna può essere disposta dal Giudice una sola volta, a spese della Fondazione, oppure mediante affissione nel Comune ove la Fondazione ha sede principale, con tutto quanto consegue con riferimento alla lesione dell'interesse reputazionale della Fondazione.

1.5. I Reati Presupposto

La responsabilità amministrativa della Fondazione sussiste **esclusivamente per tipologie di reato indicate tassativamente dalla legge**.

L'elenco dei reati presi in considerazione dalla normativa in esame è precisato nelle Schede Reato contenute nell'allegato 3) del presente Modello.

L'art. 26 del Decreto 231 dispone, inoltre, che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

Occorre inoltre evidenziare che, astrattamente, una Fondazione che abbia commesso un Reato Presupposto all'estero può essere chiamata a rispondere se ricorrono i seguenti presupposti: a) il reato deve essere commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto; b) il reato deve rientrare in una delle "famiglie" di cui al Decreto 231; c) il reato deve essere commesso all'estero; d) la Fondazione deve avere la propria sede principale in Italia; e) per il reato non deve procedere lo Stato del luogo in cui esso è stato commesso; è necessaria, ove richiesta, la richiesta di procedere contro la Fondazione estera (controllata) da parte del Ministero della Giustizia o della querela.


In merito ai Reati Presupposto commessi all'estero occorre distinguere tra:

- i reati ai quali si applica sempre e comunque il Decreto 231 (delitti contro la personalità dello Stato, delitti di falsità in monete e valori, delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, pratiche di mutilazione di organi genitali femminili, abusi di mercato);
- i reati in relazione ai quali occorre stabilire se il reato sia stato commesso all'estero o in Italia. In particolare, chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana, e si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione (art. 6 c.p.). È dunque sufficiente che solo una parte (anche minima) dell'azione o della omissione sia commessa in Italia per attrarre l'intero fatto nell'ambito della giurisdizione del nostro Stato.

Per "sede principale" deve intendersi il luogo in cui l'azienda svolge prevalentemente l'attività di direzione ed amministrazione dell'impresa, talché la legge in commento intende sottoporre il reato alla giurisdizione italiana solo se la lacuna organizzativa si è realizzata nel nostro Paese.

1.6. Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di esposizione a responsabilità dell'Ente

Secondo quanto previsto dagli articoli 6-7 del d.lgs. n. 231/2001, l'Ente è chiamato a dimostrare:

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019


- di avere **effettuato congrue valutazioni** sulla possibilità di incidenza di determinati rischi nell'ambito della propria organizzazione;
- **di avere adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi; in modo particolare, questi modelli devono:
 - *individuare le attività* dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - *prevedere specifici protocolli o regole* dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai rischi di commissione dei reati da prevenire;
 - prevedere le *modalità di individuazione e gestione delle risorse* finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - *prevedere un sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
 - prevedere *obblighi di informazione* sia nei confronti della generalità dei dipendenti, dei consulenti e dei collaboratori, sia nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- * **di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli** organizzativi, attraverso un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- * che il comportamento che ha causato il reato sia stato attuato - ove compiuto da soggetto in posizione apicale - **eludendo fraudolentemente i citati modelli** di organizzazione e controllo;
- * che il comportamento che ha causato il reato - ove posto in essere da soggetto subordinato - sia stato attuato **nonostante l'esistenza di un idoneo modello** di organizzazione, gestione e vigilanza idoneo alla prevenzione del reato.

Il Modello Organizzativo è finalizzato, in primo luogo, a prevenire il peculiare rischio di impresa connesso alla responsabilità amministrativa della persona giuridica per illeciti comportanti reato e, dall'altra, a limitare le responsabilità stessa sotto il profilo sanzionatorio. Per raggiungere tali finalità il Modello deve:

- determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato da commettere in illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Ente, anche quando apparentemente essa potrebbe trarre vantaggio);
- stabilire linee procedurali precise ed inderogabili per lo svolgimento delle operazioni sensibili;
- consentire all'Ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un adeguato monitoraggio dell'attività.

In particolare il Modello deve:

- perseguire la consapevolezza nei dipendenti, collaboratori, Organi sociali e fornitori, che operano per conto o nell'interesse dell'Ente nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme ed alle procedure aziendali (oltre che alla Legge) - in illeciti passibili, oltretutto di misure disciplinari, anche di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per l'Ente;
- colpire, con adeguate misure sanzionatorie, ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell'organo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

Al fine di predisporre un Modello effettivamente coerente con le peculiarità dell'Ente, la fase di elaborazione e successivo aggiornamento del Modello è stata accompagnata dalle indagini e dalle acquisizioni idonee ad identificare i rischi specifici presenti nell'Ente; in particolare:

- si è esaminata la documentazione aziendale su ogni operazione e tipo di procedura già in atto;
- anche attraverso una pluralità di colloqui con i soggetti responsabili di specifiche attività aziendali, si è teso ad identificare in modo concreto la tipologia e ricorrenza degli eventi sensibili;
- particolare attenzione è stata riservata all'esame delle procedure aziendali già in atto coll'obiettivo di confermarne l'idoneità o di apportare alle stesse i miglioramenti e le integrazioni necessarie ed opportune.

1.7 Le Linee Guida UNEBA

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati - oltre che in modo autonomo dal singolo Ente - anche sulla base di codici di comportamento (cosiddette *linee guida*), redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, in specie se comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

UNEBA - che è l'associazione rappresentativa di questo Ente - ha elaborato un Modello sottoposto e approvato dal Ministero della Giustizia, dei cui contenuti tiene conto il presente Modello 231 specificamente adottato da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus che, peraltro, presenta ulteriori contenuti specifici in modo da tenere conto delle peculiarità di tale Ente.

2. IL MODELLO 231 IN FONDAZIONE GIUSEPPINA PRINA - ONLUS

2.1 Contenuto e struttura del Modello


Il presente Modello tiene conto dello Statuto, del Codice Etico Comportamentale, dei principi di gestione ed amministrazione di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, della specifica struttura organizzativa, nonché del complesso delle norme procedurali interne.

Il presente Modello è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. a), Decreto 231, quale espressione ed emanazione dell'Organo Dirigente.

Il vigente Modello fa rinvio alla struttura di *governance* ed organizzativa adottata e disciplinata dallo Statuto sociale, dal corpo di deleghe di tempo in tempo vigenti, dai Regolamenti, alle Procedure, informatiche o di diversa natura, ai Protocolli 231 e ad ogni altra regola applicabile.

I Protocolli 231 rappresentano regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli, anche nei casi in cui non vi siano le procedure di dettaglio e, comunque, devono essere osservati unitamente ad ogni altra procedura prevista a qualsiasi titolo all'interno dell'impresa, salvo che la sua esecuzione determini una violazione di norme di legge o del Codice Etico Comportamentale.

In particolare, in relazione all'esecuzione delle mansioni lavorative, trovano integrale applicazione tutti i processi, le procedure ed i protocolli - comunque denominati - previsti a qualsiasi titolo (ad es. qualità del processo, ecc.).

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

2.2 Individuazione delle aree esposte al rischio e genesi dei Protocolli

I presidi di controllo sono stati definiti allo scopo di neutralizzare – e, laddove impossibile, minimizzare - il rischio di colpa organizzativa della Fondazione.

Tale analisi ha comportato tre tipi di verifica, come segue:

- a) individuazione dei servizi particolarmente esposti al pericolo di commissione di reati;
- b) individuazione della tipologia di aree di operatività esposte al rischio;
- c) individuazione delle tipologie di P.A. e di soggetti nei confronti dei quali è ipotizzabile il rischio di commissione di reati.

(OMISSIS)

Il risultato di tali attività di verifica conduce alla definizione di Protocolli rivolti alla prevenzione di specifici fattori di rischio. Naturalmente, i Protocolli 231 elaborati in relazione ai singoli processi aziendali esaminati costituiscono parte integrante del Modello.

Nella loro formulazione si è ritenuto opportuno:


- a) evidenziare la singola area operativa di rischio, in base alle fattispecie di reato considerate dal Decreto 231 e all'identificazione, al loro interno, delle sole attività e processi sensibili per i quali si è accertata l'esistenza di rischi concreti di comportamenti illeciti;
- b) selezionare solamente **le fattispecie di reati e di illeciti amministrativi per cui si è riscontrata una propensione al rischio di accadimento nell'ambito dell'attività di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus**, ordinate e classificate in base a una matrice di probabilità dell'evento, con riserva di provvedere in seguito ad un continuo aggiornamento del Modello sulla base degli accadimenti accertati;
- c) emanare regole e linee applicative (strumenti e presidi), secondo le tecniche riconducibili alla *better regulation*, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus in relazione ai reati da prevenire.

I Protocolli sia per metodi e tecniche di redazione sia per struttura:

- o si integrano con i processi aziendali e le procedure interne, dettando un insieme di criteri, regole e strumenti atti a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- o ispirano l'attività delle Fondazione controllate;
- o precisano i presidi organizzativi e comportamentali di diffusa applicabilità, in grado di costituire un argine efficace all'irregolarità dei processi decisori e alle forme di illiceità nella gestione, che sono fonte di responsabilità ai sensi del Decreto 231.

I Protocolli contengono accorgimenti specifici, fatti di regole interne ed etiche, nonché di strumenti informatici, operativi e di controllo, che sono adottati come rafforzativo delle procedure e dei processi ordinari in vigore.

L'insieme dei Protocolli deve essere rispettato da tutti i Destinatari, specie allorché:

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

- a) si incorra, anche inconsapevolmente, in una situazione a rischio da prevenire nell'esercizio dell'attività societaria;
- b) si imponga una maggiore prudenza nella gestione a motivo della natura pubblica o di ente politico della controparte;
- c) si richiede un'accorta misurazione e valutazione della rischiosità insita nelle transazioni economico-finanziarie.

2.3 Comunicazione e formazione sul Modello

Al fine di un'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico Comportamentale, Fondazione Giuseppina Prina - Onlus **assicura una corretta divulgazione dei contenuti** dei documenti che compongono il Modello.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività della Fondazione e sulle norme comportamentali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle norme etiche e delle disposizioni interne.

Gli aggiornamenti e gli eventuali adeguamenti del Modello sono predisposti di concerto con l'OdV e diffusi ai Destinatari mediante apposite comunicazioni.


L'adozione del presente Modello – in linea con quanto è avvenuto con il Codice Etico Comportamentale– viene comunicata a tutte le risorse presenti in Fondazione Giuseppina Prina - Onlus

Il Modello ed il Codice Etico Comportamentale sono comunque disponibili, anche su supporto cartaceo, presso la Direzione.

Dell'avvenuta comunicazione interna viene conservata traccia documentale agli atti di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus

2.3.1. Destinatari del Modello

Destinatari del presente Modello - cioè l'insieme dei soggetti che sono tenuti al rispetto delle regole e dei principi ivi previsti – sono, quindi, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, ossia i componenti degli Organi della Fondazione; qualsiasi altro Soggetto Apicale; dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo (a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, interinali, in prova o in stage); consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi; ogni altra controparte che intrattenga con Fondazione Giuseppina Prina - Onlus rapporti contrattualmente regolati; inoltre tutti coloro che svolgono attività identificate come a rischio-reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del presente Modello.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

2.3.2. Diffusione del Modello

Ogni **dipendente e collaboratore è tenuto a:**

- a) **acquisire consapevolezza** dei contenuti del Modello;
- b) **conoscere le modalità operative** con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, **segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.**

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Fondazione Giuseppina Prina - Onlus promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con un livello di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231 e che tenga conto delle reali mansioni espletate all'interno dell'Impresa.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed il Codice Etico Comportamentale, anche sul sito internet aziendale nonché all'interno della propria pagina personale all'interno della quale sono altresì caricati i documenti che riguardano lo svolgimento del rapporto di lavoro (ad es. buste paga). I medesimi strumenti sono utilizzati anche per informare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Ai nuovi dipendenti viene consegnato, all'atto dell'instaurazione del rapporto, una copia del Modello e viene fatta sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.


Ai componenti degli Organi Sociali di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus vengono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per tutti i dipendenti e collaboratori.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti che intrattengano con Fondazione Giuseppina Prina - Onlus rapporti contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, collaboratori, Fondazione di *outsourcing*, ecc.). A tali soggetti viene resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico Comportamentale e fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti la presa visione di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti (cfr. Clausola contrattuale allegata).

2.3.3. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del Decreto 231 e del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'attività formativa può essere alternativamente o cumulativamente erogata attraverso le seguenti modalità: a) sessioni in aula: con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento; b) *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

I contenuti degli interventi formativi vengono aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento/implementazione del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'OdV, per il tramite delle preposte funzioni, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

È facoltà della Fondazione distribuire materiale che, in sintesi, evidenzia lo scopo del Modello ed i principali aspetti operativi, richiamando l'attenzione sull'importanza che la sua osservanza assume nell'esecuzione di ogni attività all'interno dell'impresa.

2.4. Il sistema sanzionatorio


Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- Lavoratori Dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili (esclusi i Dirigenti): Fondazione Giuseppina Prina - Onlus **provvede a mantenere aggiornato il "sistema disciplinare" estendendo le vigenti sanzioni** anche ai casi di violazione delle disposizioni introdotte dal Decreto 231 e di quanto previsto dal Modello.
- Dirigenti: Fondazione Giuseppina Prina - Onlus **provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti** con le norme di cui al Decreto 231 e con il Modello.
- Consiglieri di Amministrazione e Revisore Legale: è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, **la sottoscrizione ed adesione al Modello adottato da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'OdV provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione per le necessarie iniziative** sulla base delle norme per tempo vigenti.
- Professionisti, fornitori: nei relativi contratti, tenuto conto anche di quanto precisato al successivo punto 2.4.1., deve essere inserito un esplicito riferimento alla scelta effettuata da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus in merito alla *compliance* al Decreto 231 e all'obbligo di rispettare le Linee di condotta enunciate nel Codice Etico Comportamentale e dal Modello.

L'articolazione delle misure sanzionatorie è precisata all'interno dell'Allegato 2 del presente Modello (Sistema Disciplinare).

2.4.1. Rapporti libero-professionali

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

Per quanto riguarda i collaboratori a rapporto libero-professionale il relativo contratto individuale deve contenere l'obbligo di osservare il Modello e l'indicazione sulle conseguenze delle violazioni del Modello e dei provvedimenti da adottarsi di conseguenza.

Va previsto che le violazioni dolose del modello organizzativo da parte degli amministratori possano determinare anche la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto, anche economico.

L'Ente, ricevuta la comunicazione da parte dell'Organo di controllo sul sospetto di violazione del modello, deve avviare immediatamente il procedimento repressivo e, se questa sarà accertata, irrogare la sanzione.

Questioni particolari sono quelle relative all'attività sanitaria espletata da personale a rapporto libero professionale.

Fra costoro bisogna distinguere i soggetti inseriti nell'organico ai fini dell'autorizzazione e/o dell'accreditamento da quelli che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate.

Poiché la contrattazione collettiva prevede:

- a) che tali medici debbano curare le esigenze della professione coordinandole con quelle derivanti dal fine istituzionale e dalle necessità organizzative dell'istituzione sanitaria;
- b) che ogni istituzione sanitaria, nell'ambito del rapporto coordinato e continuativo, ha la facoltà di indicare gli obiettivi esercitando la conseguente vigilanza in ordine all'effettiva realizzazione di tali obiettivi;

è evidente che i medici ed in genere i collaboratori in virtù di rapporti libero professionali ben possono agire "nell'interesse o a vantaggio" dell'Ente o in questa ottica commettere reati.

Non vi è dubbio, allora, che i sanitari inquadrabili nella prima categoria (liberi professionisti formalmente in organico), in quanto svolgono un'attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, debbano essere positivamente considerati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.


Se, d'altronde, l'Ente ben può essere sanzionato per reati commessi dai liberi professionisti in organico, sarà indispensabile che il Modello organizzativo, oltre a contemplarli espressamente, sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai dipendenti.

È indispensabile, poi, l'espressa previsione nel contratto individuale delle forme di accertamento delle violazioni.

In quella sede, sarà previsto espressamente quali violazioni del Modello organizzativo, per la loro gravità, debbano dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

Rispetto alla seconda categoria di professionisti (non inquadrati in organico), ospiti più o meno saltuari della Struttura per la cura dei pazienti, o per un consulto medico-specialistico, chiesto dai familiari ed autorizzato dal Direttore Sanitario, si potrebbe pensare che l'Ente non sia tenuto ad inquadrarli nel Modello organizzativo, proprio in ragione della loro autonomia ed auto-direzione.

Tuttavia, poiché si può ben immaginare una indagine per reati commessi da costoro, pensati come realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo dovrà - per garantire la maggior ampiezza possibile nella scelta di legalità - richiedere

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

anche ai liberi professionisti presenti saltuariamente nella Struttura l'adesione al rispetto di tutte le procedure stabilite nel modello.

2.5. Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, il compito di curare **l'aggiornamento del Modello spetta all'OdV.**

A tal fine l'OdV, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle carenze riscontrate.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'OdV e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; emanazione e modifica di linee guida da parte dell'Associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto 231 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201; commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello; riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.


Salvo che ritenga di agire diversamente, il Consiglio di Amministrazione affida la revisione del modello ad un Gruppo di Revisione del Modello (GRM) del quale possono essere chiamati a far parte le principali funzioni aziendali e/o componenti dell'organo di gestione e controllo nonché consulenti esterni. Ai lavori del GRM può partecipare inoltre l'ODV.

Al termine del proprio lavoro, il GRM sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturite dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'OdV, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati. L'OdV provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Inquadramento

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nonché di specifico *budget* del quale possa disporre in modo autonomo.

Il Consiglio di Amministrazione è chiamato a deliberare sulla formale adozione del Modello ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e, contestualmente, a nominare i componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, determina la durata dell'incarico ed il relativo compenso previsto a favore dell'OdV. In difetto di determinazione espressa della durata, l'incarico ha durata pari a tre esercizi e, a ciascuna scadenza, è anche tacitamente rinnovabile senza limite di incarichi e/o di durata massima.

L'OdV deve rispondere ai seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza, in quanto organo che riporta direttamente ai vertici aziendali e garante di imparzialità nel vigilare sulle prescrizioni del Modello;
- professionalità, poiché i suoi componenti devono essere dotati di strumenti e competenze tecniche che permettano di svolgere efficacemente la funzione assegnata;
- continuità di azione, per poter garantire la costante ed effettiva attività di monitoraggio sul Modello.


Dall'analisi complessiva degli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e secondo le generali interpretazioni, le principali caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza e Controllo sono da identificarsi:

- nell'autonomia;
- nell'indipendenza;
- nella professionalità;
- nella continuità d'azione.

AUTONOMIA

L'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto 231 fa espresso riferimento a quegli "autonomi poteri di iniziativa e controllo" di cui l'Organismo dovrebbe essere dotato; si tratta propriamente di un'autonomia di tipo decisionale, inerente all'aspetto funzionale e qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni di un organismo autoreferenziale.

L'autonomia sarà in primo luogo, rispetto agli enti, ai suoi vertici ed al *management*; conseguentemente l'Organismo dovrà poter espletare le sue funzioni completamente libero da condizionamenti o pressioni e non dovrà essere coinvolto

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificatamente assegnati in funzione dell'attività sua propria.

INDIPENDENZA

Il riferimento è evidente alla posizione dell'Organismo di Vigilanza rispetto all'Ente: il suo operato deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza indebitamente creati rispetto al vertice di controllo, trattasi di un organo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Particolare problema è quello relativo ai soggetti che sono legati agli Enti da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Dai principi generali sull'Organismo discende la normale non impossibilità di includere dei dipendenti dell'organismo; la normativa tuttavia non è radicalmente ostativa alla possibilità di consentire qualche utilizzo di risorse interne.

Particolarmente quando ciò è suggerito dalle evidenti opportunità di fare ricorso a soggetti dotati di un forte bagaglio di competenza ed esperienza e nel contesto di regole che assicurino la loro autonomia di dipendenza nello svolgimento.

PROFESSIONALITÀ

I Membri dell'Organo di Vigilanza devono essere in possesso di adeguate capacità e professionalità in rapporto ai compiti istituzionali dell'Organismo.

Tale requisito deve essere proprio dell'organismo nel suo complesso.


È opportuno che i Membri siano in possesso di specifiche competenze professionali particolarmente in problemi giuridici, organizzativi, informatici e contrattuali.

Rispetto a tale impostazione generale -ispirate ad un organismo pluriorganizzato ed esterno - la Legge all'art. 6 comma 4, consente che i compiti dell'organismo di vigilanza "possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente".

Fondazione Giuseppina Prina - Onlus, nel rispetto della normativa vigente e nell'esercizio di un potere discrezionale in materia, istituisce un OdV collegiale (tre componenti) distinto dal Revisore Contabile, **in modo da rafforzare maggiormente il sistema dei controlli attraverso un rapporto dialettico con un ulteriore organismo** in cui sono rappresentate competenze ulteriori e diversificate.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'OdV, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, attraverso l'emanazione di un proprio Regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

Su ogni aspetto inerente ai rapporti intercorrenti tra l'OdV e Fondazione Giuseppina Prina - Onlus è competente a deliberare esclusivamente il Consiglio di Amministrazione, in quanto referente dell'OdV.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con i soggetti in posizione apicale, né devono essere legati alla Fondazione da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente;
- non possono essere nominati componenti dell'OdV: (a) coloro nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale o sia stata adottata una misura restrittiva della libertà personale per uno dei reati previsti dal Decreto 231 ed il procedimento sia in corso; (b) coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal suddetto Decreto.


Qualora i componenti dell'OdV incorrano in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare il componente dell'OdV, qualora si verifichi una giusta causa di revoca tra cui, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità di svolgere il suo mandato per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV o a qualcuno dei suoi componenti, di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV;
- una sentenza irrevocabile di condanna di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus ai sensi del Decreto 231, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti, il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico di un componente dell'OdV, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

A tal fine l'ODV è tenuto a informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione del verificarsi di ciascuna causa di revoca.

Resta inteso che, ove applicabili, le suddette cause di revoca valgono anche come cause di ineleggibilità o decadenza. Inoltre la perdita del requisito di indipendenza o di onorabilità così come l'esistenza di un conflitto di interesse permanente, valgono quale giusta causa di revoca/decadenza.

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

Ciascun componente dell'Organismo potrà rinunciare al mandato con un preavviso, salvo giusta causa, di sessanta giorni. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvederà in tempo utile alla sua sostituzione.

3.2. Funzioni e poteri


All'OdV è affidato il compito di vigilare in generale:

- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alla mutata organizzazione aziendale ovvero all'introduzione di nuovi Reati Presupposto e/o di modifiche normative aventi impatti sull'operatività aziendale. A tale proposito, compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione di Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'OdV dovrà, in un'ottica operativa, **svolgere i seguenti specifici compiti:**

- con riferimento alla **verifica dell'efficacia** del Modello, l'OdV dovrà:
 - condurre **ricognizioni dell'attività aziendale** ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
 - **aggiornare le attività nelle aree sensibili** avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'OdV viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
 - **verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative** adottate per l'attuazione del Modello avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- **con riferimento alla verifica dell'osservanza** del Modello dovrà:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi contenuti del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - **condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni** delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio dovrà:

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto 231 e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività degli stessi;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione: i) le proposte di adeguamento del Modello; ii) le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello (predisposizione di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;

Inoltre, ogni variazione dell'Organigramma e/o del mansionario e/o del sistema delle deleghe e procure dovrà essere oggetto di valutazione da parte dell'OdV di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus al fine di definire se vi sia o meno un'incidenza sostanziale sul Modello. Nel caso, l'OdV dovrà proporre al Consiglio di Amministrazione le opportune o necessarie modifiche ed integrazioni.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'OdV **deve disporre di un budget** messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione, con il solo obbligo di rendiconto.

L'OdV nell'espletamento dei suoi compiti ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali interne. Peraltro, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'OdV regola con proprio Regolamento, predisposto e approvato autonomamente, le modalità di svolgimento dell'attività, disciplinando anche i procedimenti di verifica, controllo e cura dell'idoneità del Modello 231.

3.3. Verifiche


Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che vengono condotte da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- verifiche di atti: l'OdV procede trimestralmente alla verifica dei principali atti della Fondazione (delibere, modifiche allo statuto, bilanci e relative relazioni) e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Fondazione Giuseppina Prina - Onlus in aree di processi a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti;
- verifiche delle procedure: l'OdV procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Trimestralmente, esso valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'OdV di Fondazione Giuseppina Prina – Onlus illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti nella propria relazione al Consiglio di Amministrazione redigendo appositi verbali conservati in un libro.

4. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI FONDAZIONE GIUSEPPINA PRINA - ONLUS

La *governance* di Fondazione Giuseppina Prina - Onlus - ossia l'insieme di regole finalizzato a individuare precisamente competenze e responsabilità degli organi della fondazione, del *management* e di tutti i soggetti che operano nell'organizzazione, garantire una sana e corretta gestione dell'impresa, assicurando, anche attraverso un adeguato

	Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 – PARTE GENERALE	
	Rev. 05	21/10/2019

sistema di controllo interno, un costante monitoraggio ed una accorta gestione del rischio - è disegnata tenendo conto delle previsioni di legge e di Statuto.

Il presente Modello 231 integra le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti nella Fondazione ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e come controllo sui processi sensibili.

(OMISSIS)

5. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

I Destinatari del Modello 231 sono tenuti ad osservare rigorosamente le norme generali di comportamento di cui al Capo II del Codice Etico Comportamentale.

In ogni caso, la Fondazione è impegnata a svolgere i compiti previsti dal proprio Statuto nel rispetto della legge vigente e di ogni altra normativa, anche amministrativa, applicabile ai settori in cui la Fondazione opera.

Ogni attività autorizzata, in via generale e specificamente, da chi ne abbia il potere, deve essere espressa in forma documentale.

Per quanto riguarda i documenti, redatti in forma scritta:

- **devono contenere la sottoscrizione** di chi li ha emessi;
- **vanno raccolti e custoditi in modo accurato**, anche con modalità tali da assicurarne la facile ed immediata consultabilità.

Nessuna movimentazione di fondi può essere effettuata senza la contestuale documentazione scritta, secondo le modalità fissate nel precedente comma.

(OMISSIS)

6. SISTEMA DI CONFERIMENTO DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE

In via generale il sistema di deleghe e di procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza e di conoscibilità tanto ai fini della prevenzione dei reati quanto allo scopo della efficienza della gestione aziendale.

(OMISSIS)